Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

Commission des droits de la personne

Rapport annuel 1990

Québec

92-02975/

Le contenu de cette publication a été préparé
à la Direction des communications de la
Commission des droits de la personne du Québec

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1279, boulevard Charest Ouest
Québec (Québec)
G1N 4K7

Dépôt légal — 3e trimestre 1991
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-551-14702-6
ISSN : 0703-1343

© Gouvernement du Québec

Monsieur Jean-Pierre Saintonge
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 73 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport des activités de la Commission des droits de la personne pour l'année 1990.

Ce rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 1990.

Je vous prie d'agréer, monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Président

Jacques Lachapelle

Montréal, le 14 juin 1991

Table des matières

Avant-propos 7

Chapitre I
Le contexte législatif 9

1. La Charte et le mandat de la Commission 9

Chapitre II
Le contexte administratif et budgétaire 11

1. Les membres de la Commission 11
1.1 La composition de la Commission 11
1.2 Des travaux et des jours 12
1.3 Mémoires présentés par la Commission 12
2. Les ressources humaines 13
3. Les ressources financières 14

Chapitre III
Les dossiers d'enquête 15

1. La réception des plaintes 15
2. Le traitement des plaintes : un coup de barre ! 15
3. Quelques faits saillants 15
4. Les données chiffrées 17

Chapitre IV
La Commission devant les tribunaux 25

1. Actions judiciaires intentées par la Commission 25
2. Contestation de la compétence d'agir de la Commission 25
3. Jugements au fond obtenus 25
4. Règlements hors cour et avant qu'une action ne soit intentée 26

Chapitre V
Les programmes d'accès à l'égalité (PAE) 33

1. Les opérations de la Direction des PAE 33
1.1 Le programme de promotion 33
1.2 Le programme d'expertise-conseil 34
1.3 Le programme de développement 34
1.4 Le programme d'obligation contractuelle — 151 entreprises 35
2. Un bilan prospectif 35

Chapitre VI
La Recherche : ses études, opinions et avis 37

1. Préparation de mémoires 37
1.1 Sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec 37
1.2 Commentaires sur le Projet de loi 102 37
1.3 Commentaires sur le rôle du Protecteur du citoyen 38
1.4 Mémoire ayant trait au projet de politique de la langue dans le réseau des écoles françaises de la CÉCM 38
2. Analyse des projets de loi et de règlement 38
2.1 Projet de loi 76 — *Loi modifiant la Loi sur la sécurité du revenu et la Loi sur la santé et la sécurité* du travail 38
2.2 Projet de loi 92 — *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-automobile* 39
2.3 Projet de loi 97 — *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* 39
2.4 Commentaires en regard d'un Projet de modification au Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement 39
3. Lignes directrices 39
3.1 Discrimination indirecte et règles d'ancienneté 40
3.2 Plaintes fondées sur le critère « état civil » 40
4. Consultation sur l'opportunité de l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale au Québec 41

Chapitre VII
L'Éducation : des consultations, des sessions et des outils 43

1. L'école : lieu d'apprentissage et d'exercice des droits et libertés de la personne 43
1.1 Des sessions de formation sur mesure 43
1.2 Des outils pédagogiques 43
1.3 Le français à l'école et la liberté d'expression, un sujet de l'heure 44
2. Le secteur du travail 44
3. Février, Mois de l'Histoire Noire 44
4. La Direction de l'éducation à l'honneur 45

Chapitre VIII
Les Communications : antenne sur la société 47

1. Les médias interpellent la Commission 47
1.1 Conférences et « briefing » de presse 47
1.2 Communiqués de presse 47
1.3 Série de 18 émissions au câble Vidéotron 47
2. Sessions d'information 48
3. Développer des circuits d'information 48
3.1 Par les publications 48
3.1.1 Charte, dépliants, brochures 48
3.1.2 Forum Droits et Libertés 48
3.1.3 Communication 1, 2, 3... 48
3.1.4 « Mieux gérer en toute équité » 48
4. Diffusion de la documentation 48
4.1 Envois spéciaux 49
5. Une information sur mesure 49
6. Des annonces à déclasser 49
7. Collaborations 49
8. Les communications en région 49

Chapitre IX
La Bibliothèque : un service de promotion des droits de la personne 51

1. La clientèle externe 51
2. La clientèle interne 51
3. La documentation 51
4. Les relations avec les autres ministères et organismes 51
5. L'accès aux banques informatiques 52
6. La gestion des documents administratifs 52

Chapitre X
Les bureaux régionaux 53

1. La Direction régionale de Québec 53
2. Quatre autres bureaux régionaux 53
2.1 La régionalisation des services de la Commission : une impérieuse nécessité 53
2.2 Données statistiques 1990 54

Chapitre XI
Des dossiers prioritaires 55

1. « Projet-logement » 1990 : Mieux saisir la problématique et intervenir 55
1.1 Traitement des plaintes et poursuites pénales 55
1.2 Jugements rendus 56
1.3 La recherche 56
1.4 Promotion des droits et éducation 56
1.5 Coopération 57
1.6 Le droit au logement 57
2. Des Autochtones et des droits 57
2.1 Le conflit d'Oka-Kanehsatake 57
2.2 La protection des droits et libertés de la personne pendant le conflit d'Oka-Kanehsatake 57
2.3 Des propositions de la Commission 59
2.4 Le peuple innu et les Commissions des droits : des engagements pour contribuer à bâtir l'avenir 60

Liste des tableaux

Tableau I Organigramme de la Commission des droits de la personne 11
Tableau II État des effectifs permanents autorisés au 31 décembre 1990 13
Tableau III Recensement des effectifs de la Commission, au 31 décembre 1990, aux fins du programme d'accès à l'égalité 13
Tableau IV Budget 1990 14
Tableau V État des dossiers d'enquête traités en 1990 Répartition par régions 17
Tableau VI Dossiers d'enquête ouverts en 1990 Répartition des plaintes selon les motifs et les secteurs 18
Tableau VII Dossiers d'enquête actifs au 31 décembre 1990 Répartition selon les motifs et les secteurs 19
Tableau VIII Dossiers d'enquête ouverts en 1990 Répartition des requérant-e-s selon les motifs et les secteurs [1 280 requérant-e-s] 20
Tableau IX Dossiers d'enquête ouverts en 1990 Répartition des plaintes selon les mis en cause 21
Tableau X Dossiers d'enquête traités en 1990 Répartition des résolutions de la Commission selon la nature des décisions 22
Tableau XI Dossiers d'enquête fermés par résolution de la Commission en 1990, après constat de règlement Répartition des résultats selon les modes de règlement 23
Tableau XII Dossiers d'enquête fermés par résolution de la Commission en 1990 Montants des indemnités obtenues par les plaignant-e-s 23
Tableau XIII Dossiers d'enquête fermés par résolution de la Commission en 1990, après constat de désistement à la figure Répartition selon les motifs de désistement 24
Tableau XIV Cas devant les tribunaux en 1990 26

Avant-propos

La Commission des droits de la personne du Québec, organisme public de promotion des droits et libertés, possède une multitude de mandats diversifiés issus de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Autant, sinon plus que tout autre organisme, la Commission a donc besoin de faire une juste évaluation des demandes et attentes de ses clientèles afin de pouvoir tirer le maximum de ses ressources.

C'est pourquoi la Commission des droits de la personne procède annuellement à un exercice de planification stratégique de ses objectifs dans le cadre d'une planification triennale de ses travaux.

L'année 1990 marque la fin d'un premier cycle triennal 87-90 et le début d'un nouveau cycle qui s'échelonnera de 1990 à 1993.

Les orientations de la Commission pour les trois prochaines années se dégagent d'une lecture de la problématique actuelle des droits et libertés au Québec. Elles s'appuient aussi sur une préoccupation constante d'améliorer les services à la population et sont inspirées par un souci de continuité des travaux entrepris ces dernières années.

Exercice difficile que de privilégier certaines orientations à l'intérieur du vaste mandat de la Commission. Et pour cause ! La réalité sociale contemporaine pose de multiples défis aux personnes et organismes qui interviennent dans le champ des droits et libertés, qui en saisissent la Commission et l'interpellent.

Voici, brièvement présentées, les orientations retenues pour 90-93 et l'on pourra suivre, tout au long de ce rapport annuel, comment celles-ci se sont incarnées dans des programmes et activités de chacune des entités ou directions de la Commission.

La Commission des droits de la personne privilégie des orientations dans les secteurs et populations suivants :

- travailler à l'intégration harmonieuse et effective des membres des minorités visibles et ethniques dans les principaux secteurs d'activités de la société québécoise, en tenant compte de la spécificité de cette société d'accueil ;
- favoriser l'exercice effectif des droits des Autochtones en facilitant l'accès de ces communautés à nos services et en apportant le concours de la Commission à la solution des revendications socio-économiques des peuples autochtones ;
- promouvoir l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés des personnes de conditions socio-économiques défavorisées ;
- viser la transformation des milieux de travail à la lumière des principes énoncés et des droits reconnus dans la Charte des droits et libertés de la personne ;
- consolider l'action de la Commission en milieu scolaire en continuant à favoriser, dans le monde scolaire, l'apprentissage et la mise en oeuvre des principes et des valeurs véhiculées par la Charte des droits et libertés.

Pour réaliser ses orientations, la Commission des droits de la personne privilégie les moyens suivants :

- fournir à la population, dans toutes les régions du Québec, des services de qualité ;
- développer la collaboration avec les partenaires sociaux, groupes, organismes publics et organismes voués à la promotion et à la défense des droits de la personne ;
- porter une attention renouvelée et accrue à la gestion des ressources humaines de la Commission;
- poursuivre l'analyse de la problématique de la société québécoise dans les années 90, eu égard au respect des principes de la Charte et des orientations que devrait privilégier la Commission et suggérer, le cas échéant, des modifications à la Charte des droits et libertés.

On trouvera, tout au long des pages qui suivent, les réalisations et les moyens mis en oeuvre par les diverses unités pour atteindre les objectifs visés et, de ce fait, promouvoir l'accès à l'égalité, principe moteur de l'action de la Commission des droits de la personne.

Ce rapport d'activités ne serait pas complet s'il ne s'y trouvaient les interventions ponctuelles, commandées par l'actualité. On l'aura deviné, en '90, ce fut l'insoutenable crise d'Oka-Kanehsatake au cours de laquelle la Commission des droits de la personne a multiplié ses démarches pour la défense des droits et libertés menacés et pour favoriser une nouvelle approche de négociation, seule voie vers la paix sociale.

Chapitre I
Le contexte législatif

1. La Charte et le mandat de la Commission

Le 27 juin 1975, l'Assemblée nationale dotait le Québec d'une loi fondamentale, la *Charte des droits et libertés de la personne*, dont les articles 1 à 38 ont prépondérance sur toute autre législation du Québec.

La Charte fut promulguée le 28 juin 1976 et la Commission, créée en vertu de l'article 57, ouvrait ses premiers bureaux au public, à Montréal et à Québec.

Le 22 juin 1989, l'Assemblée nationale adoptait le Loi 140 qui devait introduire une réforme majeure en matière de protection et de défense des droits de la personne. Avec la mise en vigueur, le 10 décembre 1990, de la Loi 140, le mandat de la Commission se présente maintenant comme suit :

Article 71

« La Commission assure, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la présente Charte.

Elle assume notamment les responsabilités suivantes :

1° faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer soit un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19, y compris un cas visé à l'article 86, soit un cas de violation du droit à la protection contre l'exploitation des personnes âgées ou handicapées énoncé au premier alinéa de l'article 48;

2° favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été violés ou celui qui la représente, et la personne à qui cette violation est imputée;

3° signaler au Curateur public tout besoin de protection qu'elle estime être de la compétence de celui-ci, dès qu'elle en a connaissance dans l'exercice de ses fonctions;

4° élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente Charte;

5° diriger et encourager les recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux;

6° relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au Gouvernement les recommandations appropriées ;

7° recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier, éventuellement en invitant toute personne ou groupement intéressé à lui présenter publiquement ses observations lorsqu'elle estime que l'intérêt public ou celui d'un groupement le requiert, pour faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

8° coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou à l'extérieur;

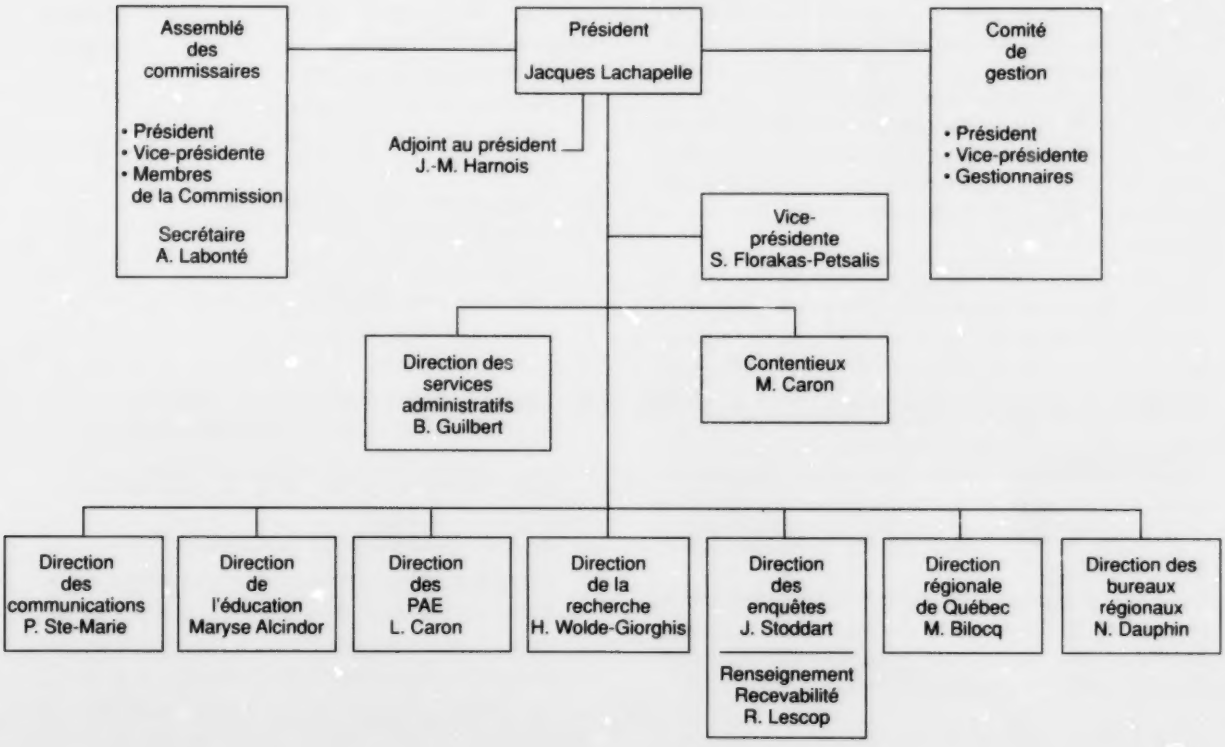
9° faire enquête sur une tentative ou un acte de représailles ainsi que sur tout autre fait ou omission qu'elle estime constituer une infraction à la présente Charte, et en faire rapport au Procureur général. »

Toutefois, l'essentiel des droits et libertés garantis par la Charte — droits fondamentaux, protection contre la discrimination, le harcèlement et l'exploitation, droits judiciaires, politiques, économiques et sociaux — reste inchangé. Mais cette loi, en instituant le Tribunal des droits de la personne et en prévoyant un mécanisme d'arbitrage, crée des recours importants pour assurer la protection des droits et vient du même coup renouveler, préciser et raffermir le rôle de la Commission des droits de la personne du Québec quant au traitement des plaintes portées devant elle.

Chapitre II
Le contexte administratif

Tableau I
Organigramme de la Commission des droits de la personne

Commission des droits de la personne du Québec
Organigramme administratif



1. Les membres de la Commission

1.1 La composition de la Commission

Selon l'article 58 de la charte, la Commission doit être composée d'au moins sept membres dont le président et le vice-président. Ces personnes sont nommées par l'Assemblée nationale, aux deux-tiers des voix, sur proposition du Premier ministre.

La durée de leur mandat varie, mais ne doit pas excéder dix ans. La durée du mandat, une fois fixée, ne peut-être réduite. Au 31 décembre 1990, la Commission était composée de :

Nom	Première date de nomination	Date d'échéance du mandat
Président : Me Jacques Lachapelle (2e mandat)	20/12/84	Décembre 1989
Vice-présidente : Mme Sophia Florakas-Petsalis	23/06/87	Juin 1990
Membres : Me Alain Bissonnette	18/12/86	Décembre 1989
M. Georges Carrier	18/12/87	Décembre 1990
Mme Bibiane Courtois	18/12/86	Décembre 1989
Me Nicole Duplé	18/12/86	Décembre 1989
Mme Geneviève Hector	18/12/86	Décembre 1989
Me André Morel	16/06/81	Décembre 1988
M. Claude Morrisseau	20/06/84	Décembre 1987

Comme on peut le constater, à la lecture du tableau, tous les mandats des membres de la Commission étaient échus au 31 décembre 1990, certains, depuis plusieurs mois. Toutefois, selon les termes de la Charte (art. 60) les membres demeurent en fonction jusqu'à leur remplacement, sauf en cas de démission. Me Alain Bissonnette, ayant démissionné au cours de l'année, n'a cependant pas été remplacé à ce jour.

Me André Labonté agit à titre de secrétaire-officier. Entre autres tâches reliées à son poste, il rédige et assure le suivi des décisions et recommandations de la Commission. De plus, en cette année charnière, il fut le principal responsable de l'élaboration du projet de règlement relatif au traitement des plaintes. Ce règlement, publié dans la *Gazette officielle* du 14 novembre 1990, traite du processus applicable aux enquêtes de la Commission des droits de la personne, conformément aux nouvelles dispositions de la Charte.

C'est aussi au secrétaire-officier que revient la responsabilité de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.*

1.2 Des travaux et des jours

Les membres de la Commission ont tenu 16 séances de travail en cours d'année, auxquelles se sont ajoutées 16 séances du Comité des enquêtes. Ils ont notamment adopté 1 026 décisions concernant des dossiers d'enquête (cf. Tableau X), dont 313 étaient des décisions motivées.

Faut-il rappeler que les décisions sur les orientations et le fonctionnement de l'organisme relèvent des membres de la Commission des droits de la personne, qu'il s'agisse des dossiers d'enquête, des programmes d'activités, des avis, opinions ou études portant sur l'interprétation et l'application de la Charte, ou encore des recommandations adressées au Gouvernement.

Cette année, après examen, la Commission a adressé des recommandations portant sur les projets de loi ou règlement suivants :

- Projet de loi 76 — *Loi modifiant la Loi sur la sécurité du revenu et la Loi sur la santé et la sécurité du travail;*
- Projet de loi 97 — *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail;*
- Projet de loi 92 — *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-automobile;*
- Projet de règlement sur l'attribution de logements à loyer modique;
- Projet de règlement modifiant le Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement.

1.3 Mémoires présentés par la Commission

• Aux commissions parlementaires

— Commission parlementaire des Institutions sur le rôle du Protecteur du citoyen;

— Commission Bélanger-Campeau sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec;

— Commission parlementaire de l'Éducation — Commentaires sur le Projet de loi 102, *Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique* et la *Loi sur l'enseignement privé.*

• À la Commission des écoles catholiques de Montréal (CÉCM)

— Mémoire ayant trait au projet de politique de la langue dans le réseau des écoles françaises.

On trouvera la substance des positions de la Commission touchant ces questions au Chapitre VIII décrivant les études de la Direction de la recherche, responsable de leur élaboration.

2. Les ressources humaines

Tableau II

État des effectifs permanents autorisés au 31 décembre 1990

	Cadres	Prof.	Techniciens	Bureau	Total
Présidence*	—	1	—	1	2
Vice-présidence*	—	—	—	1	1
Direction de la recherche	1	8	—	2	11
Direction de l'éducation	1	9	—	3	13
Direction des communications	1	4	—	2	7
Direction des services administratifs	1	4	2	5	12
Direction des enquêtes	2	15	3	7	27
Direction régionale de Québec	1	9	1	4	15
Direction du contentieux	—	5	—	2	7
Direction des PAE	1	12	—	3	16
Secrétariat	—	1	—	1	2
Bureaux régionaux	1	1	—	1	3
Prêt de personnel	1	—	—	—	1
Total	**10**	**69**	**6**	**32**	**117****

* Les titulaires de ces emplois sont assujettis à des fonctions hors cadre.

** Au 31 décembre 1990, les postes autorisés étaient comblés de la façon suivante : 114 personnes occupaient des postes permanents, 3 postes étaient vacants. Cependant, la Commission devra, d'ici la fin de l'exercice financier, réduire son effectif régulier à 116 postes réguliers autorisés. 24 personnes occupaient des emplois temporaires, ce qui permettait à la Commission de rencontrer ses besoins les plus urgents.

Tableau III

Recensement des effectifs de la Commission, au 31 décembre 1990, aux fins du programme d'accès à l'égalité*

	Catégories d'emploi					
	Cadres	Personnel de bureau	Professionnels Professionnelles	Techniciens Techniciennes	Total	%
Nb	10	42	79	7	138*	100 %
Groupes-cibles						
1. Autochtones	—	—	1 (1,3 %)	—	1	0,7 %
2. Femmes	5 (50,0 %)	41 (97,6 %)	43 (54,4 %)	6 (85,7 %)	95	68,9 %
3. Minorités :						
• ethniques	—	2 (4,8 %)	10 (12,7 %)	—	12	8,7 %
• visibles	2 (20,0 %)	2 (4,8 %)	7 (8,9 %)	—	11	8,0 %
4. Personnes handicapées	—	1 (2,4 %)	2 (2,5 %)	1 (14,3 %)	4	2,9 %

* Contrairement au Tableau II, qui traite des postes permanents « autorisés » à la Commission, le présent tableau recense les personnes en poste au 31 décembre, soit, comme nous l'avons indiqué précédemment, 114 personnes occupant des postes permanents (cadres : 10, personnel de bureau : 30, professionnel-le-s : 68, technicien-ne-s : 6, et 24 occupant des postes temporaires (personnel de bureau : 12, professionnelle-s : 11, technicien-ne-s : 1.

3. Les ressources financières

Tableau IV

Budget 1990

Super-catégories et catégories	Crédits 1990-91	Crédits 1989-90
1. Fonctionnement (personnel)		
— traitement (temps plein)	5 107 100 $	4 725 600 $
— autres rémunérations (personnel temporaire)	954 100 $	573 400 $
Sous-total	**6 061 200 $**	**5 299 000 $**
2. Fonctionnement (autres dépenses)		
— communications*	227 900 $	170 000 $
— services	295 500 $	440 000 $
— entretien et réparations	20 000 $	10 000 $
— loyers (Société immobilière du Québec)	1 049 900 $	991 100 $
— loyers autres	44 900 $	34 500 $
— fournitures	45 000 $	40 000 $
— équipements	15 000 $	10 000 $
— autres dépenses	10 800 $	9 000 $
Sous-total	**1 709 000 $**	**1 704 600 $**
3. Capital	52 900 $	20 000 $
4. Transferts	1 000 $	1 000 $
5. Prêts, placements et avances	3 000 $	7 100 $
Total	**7 827 100 $****	**7 031 700 $**

* Le poste inclut non seulement les budgets affectés à l'information proprement dite, mais également, par exemple, les frais de déplacement pour l'ensemble du personnel, la messagerie, la tenue de réunions spéciales, les annonces dans les journaux pour le recrutement de personnel...

** De plus, en cours d'exercice, la Commission a reçu des crédits supplémentaires non récurrents pour la poursuite d'enquêtes sur l'équité salariale (208 000 $) qui ne sont pas inclus dans ce budget original.

Chapitre III
Les dossiers d'enquête

1. La réception des plaintes

18 385 personnes se sont adressées, par téléphone, par écrit ou au bureau, à l'unité Renseignement de la Direction des enquêtes à Montréal. De ce nombre, 1 041 présentaient des plaintes possibles, compte tenu de la compétence de la Commission. 732 dossiers ont fait l'objet d'une enquête (voir Tableau V).

2. Le traitement des plaintes : un coup de barre !

D'entrée de jeu, on doit souligner les travaux menés tout au cours de l'année afin d'améliorer le traitement des plaintes et de réduire les délais d'enquête. Tout un train de mesures comprenant formation et instrumentation du personnel affecté au traitement des plaintes, informatisation des dossiers, étude spécifique visant à identifier les facteurs qui causent ou occasionnent des délais. De plus, dans la perspective de la mise en vigueur de la Loi 140, tout un programme a été mis en place afin d'assurer la transition efficace et cohérente du processus d'enquête exigée par les modifications apportées à la Charte.

3. Quelques faits saillants

• *Une forte hausse des plaintes (Tableau V)*

— De 1989 à 1990, le nombre de nouvelles plaintes déposées devant la Commission est passé de 904 à 1 280, ce qui représente une augmentation de 41,5 %. Ces 1 280 nouveaux dossiers ont porté à 2 663 le nombre d'enquêtes à entreprendre ou à compléter, puisqu'ils s'ajoutaient au solde de 1 380 dossiers toujours actifs au 31 décembre 1989.

— 935 dossiers ont été fermés en 1989. L'année 1991 aura donc débuté avec un nouveau solde de 1 735 cas.

— En 1989, c'est la région de l'Outaouais qui avait connu la plus forte augmentation de plaintes. Bien que le nombre de plaintes portées y ait légèrement fléchi en 1990 (−4,6 % par rapport à 1989), le bureau régional de la Commission dans l'Outaouais demeure néanmoins celui où le volume de plaintes est le plus fort. La région du Nord-Ouest a également connu une diminution des plaintes reçues, qui sont passées de 32 en 1989 à 22 en 1990, tandis que la situation restait stable à Québec.

La région de l'Estrie a, en 1990, pris le relais des plus fortes augmentations, en enregistrant 121 nouveaux cas (54 en 1989). Montréal a également connu une augmentation substantielle des plaintes, alors qu'on y ouvrait 731 nouveaux dossiers, soit 101 de plus qu'en 1989). Sur la Côte-Nord, il s'est agi de 9 plaintes de plus qu'en 1989.

• *Les principaux motifs de plainte : la discrimination fondée sur le handicap et le harcèlement en milieu de travail (Tableau VI)*

— Selon les plaintes reçues, les personnes handicapées et les femmes n'auraient pas la partie facile dans le monde du travail.

252 nouveaux dossiers d'enquête ont en effet été ouverts à la demande de personnes qui alléguaient de la discrimination fondée sur un handicap (une augmentation de 47,3 % par rapport à 1989), dont 157 en emploi (62,3 %).

Le fait d'être une femme a par ailleurs donné lieu au plus grand nombre de plaintes visant les milieux de travail : 90 cas de harcèlement sexuel, 91 cas de discrimination fondée sur le sexe et 57 cas de discrimination liée à la grossesse. Si l'on prend pour acquis que les organismes qui portent plainte à la Commission au nom d'autrui, en matière de harcèlement et de discrimination fondée sur le sexe, sont exclusivement des organismes voués à la défense des droits des femmes, il nous faut alors ajouter 45 dossiers à ce palmarès. Cela nous donne un grand total de 283 cas où les femmes ont allégué discrimination sexuelle, soit une augmentation de 38 % par rapport à 1989.

À lui seul, le motif « grossesse » a subi une hausse de 46,2 %. En fait, le nombre de plaintes portées sous ce motif ne cesse de croître d'année en année, alors même que le Québec cherche à redresser sa situation démographique…

— Parmi les hausses les plus notables, les allégations de discrimination fondée sur les convictions politiques arrivent en tête de liste (6 cas en 1989, près de cinq fois plus en 1990), suivies par les allégations de discrimination fondée sur la langue (15 cas en 1989, 33 en 1990). Viennent ensuite les allégations de discrimination fondée sur l'âge (76 cas en 1989, 145 en 1990), l'origine ethnique ou nationale (38 cas en 1989, 70 en 1990) et l'état civil (78 cas en 1989, 107 en 1990).

— Les seules baisses enregistrées l'ont été au chapitre des allégations de discrimination fondée sur la religion (21 cas en 1989, 12 en 1990) et sur l'orientation sexuelle (2 cas de moins qu'en 1989), ainsi que des cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées (15 cas en 1989, 12 en 1990).

— Si le harcèlement sexuel a conduit, pour une nouvelle année, à une nette augmentation des plaintes (+51,5 %), on note par contre une légère diminution des cas de harcèlement racial (−12,1 %). Le nombre de cas de harcèlement fondé sur les autres motifs de l'article 10 de la Charte progresse à la hausse d'année en année (32 cas en 1988, 59 en 1989 et 107 en 1990). Nous ne serons cependant en mesure, pour des raisons techniques, d'en fournir le détail qu'à partir du rapport annuel 1991.

• *Qui se plaint de qui ? (Tableaux VIII et IX)*

— Les femmes et les hommes se partagent à peu près également les plaintes portées contre des propriétaires ou des entreprises qui leur auraient refusé logements, biens et services pour des motifs discriminatoires. Ces motifs, dans ces secteurs, sont d'ailleurs à peu de choses près les mêmes selon qu'il s'agisse de plaintes portées par les femmes ou par les hommes.

— C'est dans le secteur du travail, en fait, que les motifs de plaintes diffèrent, alors que les hommes invoquent d'abord, comme raison de croire à un traitement discriminatoire, un handicap, leur âge, leur race ou leur couleur, leur origine ethnique ou nationale, des antécédents judiciaires ou leur orientation sexuelle.

Quant aux femmes, leurs plaintes sont d'abord fondées sur le sexe, leur état civil ou une grossesse. Elles seraient également, selon les plaintes reçues par la Commission, les toutes premières victimes de harcèlement, qu'il soit sexuel, racial ou lié à d'autres motifs prévus par la Charte.

— C'est l'administration publique qui se classe avec régularité en tête de liste des mis en cause dans les plaintes portées devant la Commission. Bien que ce soit encore le cas pour 1990, certains types d'entreprises ont été visés plus souvent que par les années antérieures. Ainsi en est-il des entreprises fournissant énergie électrique, gaz et eau (4 cas en 1989, 18 en 1990), des commerces (75 cas en 1989, 120 en 1990), des industries (122 cas en 1989, 178 en 1990) et des services de restauration et d'hôtellerie (82 cas en 1989, 125 en 1990).

Ce qui est le plus notable toutefois, c'est que le nombre d'individus mis en cause soit passé de 45 en 1989 à 175 en 1990. Cette augmentation peut s'expliquer en grande partie par le fait que 57,1 % de ces cas ont pour objet du harcèlement au travail et du harcèlement ou de la discrimination dans le logement.

• *Des règlements avantageux*

— En 1990, 269 dossiers ont été fermés après que les parties en soient venues à un règlement de leur litige. Dans 91,1 % des cas, ces règlements sont intervenus en cours d'enquête. Une médiation formelle de la Commission n'aura été nécessaire que dans 5 cas et 19 dossiers auront nécessité que des procédures judiciaires soient intentées (Tableau X).

— Dans 137 de ces cas, le règlement du litige impliquait le versement d'une indemnité par le mis en cause, en réparation du préjudice allégué. Il s'agit de sommes considérables, totalisant près d'un demi-million de dollars. C'est la deuxième année consécutive que le total des indemnités revêt une telle ampleur. En consultant le Tableau XII, on constatera que, dans certains cas, le montant de l'indemnité versée après entente entre les parties a pu s'élever jusqu'à 35 000 $.

Dans les 3 cas où un jugement a été prononcé, le tribunal a accordé des dommages moraux et matériels totaux de 1 500 $, 2 226 et 3 700 $ alors qu'à l'origine, la Commission réclamait, pour les plaignant-e-s, des dommages de 5 000 $, 5 633 et 6 479 $ respectivement.

— Le paiement d'une indemnité n'est toutefois pas vu comme le seul mode acceptable de règlement d'un litige. D'autres types de règlement sont tout aussi considérables, qu'il s'agisse, par exemple, comme en 1990 :

- des 15 cas où les personnes qui avaient porté plainte à la Commission ont obtenu les emplois d'abord refusés ou des 24 cas de réintégration dans un poste;
- des 2 cas où l'entreprise a procédé à la désexualisation de postes de travail, ce qui aura sans doute des répercussions sur d'autres employées;
- des 7 cas où l'entreprise a procédé à l'élaboration d'un nouveau formulaire d'embauche, permettant ainsi de prévenir la répétition d'actes discriminatoires;
- des 6 cas où un logement a pu être loué;
- ou encore des 5 cas où des personnes handicapées ont pu acquérir l'autonomie à laquelle elles ont droit par l'accès au transport adapté ou l'aménagement d'une rampe d'accès (Tableau XI).

• ***Procédures d'enquête (Tableau X)***

— 154 sur les 1 026 dossiers ont été examinés par les membres de la Commission en 1990. De ce nombre, 42 plaintes ont été jugées fondées. Quant aux 112 autres cas, les membres de la Commission y ont constaté soit l'absence (76 cas) ou l'insuffisance de preuve (41 cas), soit que la distinction, l'exclusion ou la préférence manifestée par le mis en cause était justifiée par les aptitudes ou qualités requises par un emploi (art. 20 — 12 cas), soit que le motif invoqué dans la plainte n'était pas prévu par l'article 10 de la Charte (4 cas), ou encore qu'aucun droit ou liberté protégés par la Charte n'était en cause. Les décisions prises dans ces cas mettaient fin à l'enquête entreprise.

— Les membres de la Commission ont par ailleurs refusé d'entreprendre ou de poursuivre 256 enquêtes, 216 d'entre elles n'apparaissant pas nécessaires eu égard aux circonstances (art. 77), les autres ne constituant pas des cas où la Commission aurait eu la compétence d'agir.

— Des désistements enregistrés par les plaignant-e-s, constatés par la Commission dans 276 cas, auront également eu pour effet d'interrompre la procédure d'enquête. Ces désistements représentent, en fait, 10,4 % des 2 663 dossiers actifs en 1990. On constatera notamment, en consultant le Tableau XIII (items 1 et 2), que dans 32,2 % des cas, le désistement est intervenu par suite du règlement du litige.

4. Les données chiffrées

Tableau V

Etat des dossiers d'enquête traités en 1990
Répartition par régions

	Côte-Nord	Estrie	Montréal	Nord-Ouest	Outaouais	Québec	Total
Dossiers actifs au **31/12/89**	42	74	647	31	215	371	**1 380**
Dossiers ouverts en 1990	35	121	731	22	144	227	**1 280**
Correction/dossiers ouverts*	0	0	1	−1	3	0	**3**
Total — Dossiers ouverts	35	121	732	21	147	227	**1 283**
Total — Dossiers actifs	77	195	1 379	52	362	598	**2 663**
Dossiers fermés en 1990	43	61	411	29	98	293	**935**
Correction/dossiers fermés*	1	0	5	0	0	1	**7****
Total -- Dossiers fermés	42	61	406	29	98	292	**928**
Dossiers actifs au **31/12/90**	35	134	973	23	264	306	**1 735**

* Les « corrections » qui apparaissent dans ce tableau sont d'ordre comptable et découlent de l'informatisation des données.

** De ce nombre, 6 sont des dossiers transférés et fermés au Contentieux de la Commission.

Tableau VI

Dossiers d'enquête ouverts en 1990
Répartition des plaintes selon les motifs et les secteurs

	Secteurs					
	Travail	**Logement biens services**	**Accès transport lieux publics**	**Autres**	**Total**	**%**
Motifs						
Handicap	157	46	31	18	**252**	19,7
Harcèlement*	169	19	4	44	**236**	18,4
Sexe	132	9	4	1	**146**	11,4
Âge	114	23	4	4	**145**	11,3
État civil	78	21	2	6	**107**	8,4
Race/couleur	46	8	10	14	**78**	6,1
Origine ethnique/nationale	41	11	10	8	**70**	5,5
Grossesse	57	6	—	1	**64**	5,0
Antécédents judiciaires	38	2	—	1	**41**	3,2
Langue	27	2	—	4	**33**	2,6
Convictions politiques	18	2	—	9	**29**	2,3
Condition sociale	10	15	2	1	**28**	2,2
Orientation sexuelle	10	8	—	3	**21**	1,6
Religion	6	3	1	2	**12**	0,9
Exploitation	—	3	—	9	**12**	0,9
Motifs multiples	3	—	—	3	**6**	0,5
Total	**906**	**178**	**68**	**128**	**1 280**	100 %
%	70,8	13,9	5,3	10,0	100 %	

*** Harcèlement**						**% / 236**
Sexe	90	4	—	6	**100**	42,4
Race/couleur	10	1	1	17	**29**	12,3
Autre	69	14	3	21	**107**	45,3
Total	**169**	**19**	**4**	**44**	**236**	100 %
% / 236	71,6	8,1	1,7	18,6	100 %	

Tableau VII

Dossiers d'enquête actifs au 31 décembre 1990
Répartition selon les motifs et les secteurs

	Secteurs					
	Travail	**Logement biens services**	**Accès transport lieux publics**	**Autres**	**Total**	**%**
Motifs						
Handicap	221	49	28	20	**318**	18,3
Harcèlement*	197	16	6	52	**271**	15,6
Sexe	225	10	3	12	**250**	14,4
Âge	148	33	5	2	**188**	10,8
État civil	122	36	3	8	**169**	9,8
Race/couleur	66	10	16	45	**137**	7,9
Origine ethnique/nationale	52	10	11	12	**85**	4,9
Grossesse	72	5	—	1	**78**	4,5
Antécédents judiciaires	53	2	—	1	**56**	3,2
Langue	30	4	—	2	**36**	2,1
Condition sociale	8	23	1	3	**35**	2,0
Orientation sexuelle	16	12	1	5	**34**	2,0
Convictions politiques	19	2	—	9	**30**	1,7
Religion	14	3	1	2	**20**	1,2
Motifs multiples	5	—	1	8	**14**	0,8
Exploitation	—	3	—	11	**14**	0,8
Total	**1 248**	**218**	**76**	**193**	**1 735**	100 %
%	71,9	12,6	4,4	11,1	100 %	

***Harcèlement**						**% / 271**
Sexe	108	4	2	9	**123**	45,4
Race/couleur	22	2	1	14	**39**	14,4
Autre	67	10	3	29	**109**	40,2
Total	**197**	**16**	**6**	**52**	**271**	**100 %**
% / 271	72,7	5,9	2,2	19,2	100 %	

Tableau VIII

Dossiers d'enquête ouverts en 1990
Répartition des requérant-e-s selon les motifs et les secteurs [1280 requérant-e-s]

	Secteurs											
	Travail			Logement biens services			Accès transport lieux publics			Autres		
Requérant-e-s*	**F**	**H**	**O**	**F**	**H**	**O**	**F**	**H**	**O**	**F**	**H**	**O**
Motifs												
Handicap	52	104	1	20	24	2	11	7	13	11	6	1
Harcèlement	105	31	33	10	8	1	1	2	1	8	31	5
Sexe	91	29	12	6	2	1	4	—	—	1	—	—
Âge	42	60	12	13	9	1	4	—	—	3	1	—
État civil	44	33	1	10	10	1	—	2	—	3	3	—
Race/couleur	13	33	—	4	4	—	2	7	1	5	8	1
Origine ethnique/nationale	10	30	1	7	4	—	1	2	7	1	6	1
Grossesse	54	1	2	4	—	2	—	—	—	—	1	—
Antécédents judiciaires	1	36	1	—	2	—	—	—	—	—	—	1
Langue	14	13	—	1	1	—	—	—	—	3	1	—
Convictions politiques	5	9	4	—	2	—	—	—	—	1	8	—
Condition sociale	6	2	2	6	9	—	1	—	1	—	1	—
Orientation sexuelle	1	9	—	—	8	—	—	—	—	—	3	—
Religion	2	4	—	—	3	—	—	1	—	—	2	—
Exploitation	—	—	—	—	3	—	—	—	—	3	3	3
Motifs multiples	—	2	1	—	—	—	—	—	—	1	2	—
Total	**440**	**396**	**70**	**81**	**89**	**8**	**24**	**21**	**23**	**40**	**76**	**12**
	% Secteur			% Secteur			% Secteur			% Secteur		
	48,6	43,7	7,7	45,5	50,0	4,5	35,3	30,9	33,8	31,2	59,4	9,4
Total/Secteur	**906**			**178**			**68**			**128**		

* F : femmes; H : hommes; O : organismes « au nom d'autrui », en vertu de l'article 70 de la Charte.

Tableau IX

Dossiers d'enquête ouverts en 1990
Répartition des plaintes selon les mis en cause

Mis en cause	Total	%
1. Administration publique	**395**	30,8
— administration locale 106		
— administration provinciale 77		
— organismes gouvernementaux et publics 18		
— organismes péri-publics : — enseignement et services connexes 96 — services médicaux 98		
2. Bâtiment et travaux publics	**3**	0,2
3. Commerce	**120**	9,4
— au détail 108		
— de gros 12		
4. Énergie, gaz et eau	**18**	1,4
5. Finances, assurances, immobilier	**90**	7,0
— assureurs 24		
— immobilier 50		
— institutions financières 16		
6. Industrie	**178**	14,0
— aliments/boissons 30		
— caoutchouc/plastique 11		
— chimie/charbon/pétrole 11		
— équipement 13		
— imprimerie/édition/journaux 22		
— manufacturière — divers 24		
— métal 23		
— papier 10		
— produits électriques 9		
— textile/vêtement 25		
7. Mines, forêts et agriculture	**11**	0,8
8. Particuliers	**175**	13,7
9. Restauration et hébergement	**125**	9,8
10. Services	**87**	6,8
— bureaux de placement/location 12		
— personnels 7		
— services aux entreprises 30		
— socio-culturels/culturels/loisirs 27		
— divers 11		
11. Syndicats et associations professionnelles	**21**	1,6
— syndicats 12		
12. Transports, entreposage et communications	**47**	3,7
13. Activités indéterminées	**10**	0,8
Total	**1 280**	100 %

Tableau X

Dossiers d'enquête traités en 1990
Répartition des résolutions de la Commission selon la nature des décisions

			Total	%
1. Constats de règlement*			**269**	26,2 %
a) en cours d'enquête	245	(91,1 %)		
b) en cours de médiation	5	(1,9 %)		
c) règlement hors cour	16	(5,9 %)		
c) après jugement	3	(1,1 %)		
2. Décisions sur bien-fondé			**154**	15,0 %
a) plaintes fondées	42	(27,3 %)		
b) plaintes non-fondées :	112	(72,7 %)		
— insuffisance de preuve 50				
— application de l'article 20 24				
— absence de preuve 20				
— motif non-prohibé 12				
— droit ou liberté non affecté 6				
3. Recommandations après échec de médiation (art. 82)**			**18**	1,7 %
4. Mandat — Poursuite de l'enquête			**7**	0,7 %
5. Refus de poursuivre enquête			**256**	25,0 %
a) application de l'article 76**	40	(15,6 %)		
b) application de l'article 77**	216	(84,4 %)		
6. Constats de désistement***			**276**	26,9 %
a) après entente entre les parties	10	(3,6 %)		
b) après règlement devant une autre instance	79	(28,6 %)		
c) autres	187	(67,8 %)		
7. Autres décisions de fermeture			**46**	4,5 %
a) après recommandations	15	(32,6 %)		
b) fermetures administratives	9	(19,6 %)		
c) refus de poursuivre	6	(13,0 %)		
d) après échec de la médiation	5	(10,9 %)		
e) action rejetée	1	(2,2 %)		
f) autres	10	(21,7 %)		
Total			**1 026**	100 %

* Voir Tableaux XI et XII.

** Il s'agit ici des articles de la Charte avant qu'elle ne soit modifiée par la Loi 140.

*** Voir Tableau XIII.

Tableau XI

Dossiers d'enquête fermés par résolution de la Commission en 1990, après constat de règlement
Répartition des résultats selon les modes de règlement

	Nombre dossiers
1. Versement d'une indemnité*	133
2. Compensation monétaire indéterminée**	4
3. Compensation non monétaire	13
4. Accomplissement d'un acte	
— Embauche	15
— Réintégration	24
— Promotion	2
— Mutation	1
— Désexualisation de postes	2
— Modification de l'horaire de travail	2
— Lettre de références	3
— Élaboration d'un nouveau formulaire	7
— Location d'un logement	6
— Priorité dans demande d'un logement	1
— Transport adapté accordé	4
— Installation d'une rampe d'accès	1
— Levée de l'obligation de suivre des cours de religion	2
— Sursis accordé pour compléter des études	1
— Prêt hypothécaire consenti	1
— Obtention d'un permis de conduire	1
— Accès à un club de golf	2
— Lettre d'excuses	3
— Règlement à la satisfaction du plaignant, sans plus de précision au dossier	21
5. Cessation de l'acte discriminatoire	20
Total	**269**

* Voir Tableau XII.

** Il s'agit ici de règlements prévoyant, par exemple, le remboursement du salaire perdu, sans que le montant à verser ne soit précisé dans le dossier.

Tableau XII

Dossiers d'enquête fermés par résolution de la Commission en 1990
Montants des indemnités obtenues par les plaignant-e-s

	Nombre dossiers	Indemnité Minimum	Maximum	Total
1. En cours d'enquête*				
— entente entre les parties	110	104 $	35 000 $	293 670 $
— après médiation	5	200 $	23 345 $	32 179 $
2. Règlements hors cour**	15	200 $	35 000 $	132 397 $
3. Après jugement	**3**	**1 500 $**	**3 700 $**	**7 466 $**
Total	**133**			**465 712 $*****

* Dans 3 de ces dossiers, le paiement de l'indemnité était accompagné d'autres mesures de réparation du préjudice allégué (embauche, retrait de mesures disciplinaires, lettre de références).

** Un autre dossier doit être ajouté ici. Dans ce cas, le règlement consistait à accorder un poste au plaignant.

*** Ces indemnités n'incluent pas le salaire de personnes qui auraient été embauchées ou ré-intégrées dans leur emploi.

Tableau XIII

Dossiers d'enquête fermés par résolution de la Commission en 1990, après constat de désistement
Répartition selon les motifs de désistement

Motifs de désistement	Total	%
1. Désistement par suite d'une entente entre les parties	10	3,6
2. Règlement intervenu devant une autre instance	79	28,6
3. Situation corrigée ou améliorée	9	3,3
4. Après version du mis en cause	12	4,4
5. Motif ne tient plus (reconnaissance par plaignant-e d'absence de discrimination, insuffisance de preuve...)	8	2,9
6. Plaignant-e reconnaît ne pas avoir la compétence pour l'emploi	5	1,8
7. Recours à une autre instance :	9	3,3
— Commission des normes du travail (1)		
— Tribunal d'arbitrage (1)		
— Cour du Québec (2)		
— Autres (4)		
8. Après consultation auprès d'un avocat ou d'un expert	4	1,4
9. Crainte de détérioration de la situation	2	0,7
10. Autre emploi	5	1,8
11. Autre logement	1	0,4
12. Modification autre à la situation des plaignant-e-s	2	0,7
13. Modification dans situation du mis en cause (faillite, coupures budgétaires...)	4	1,4
14. Satisfaction face à la démarche, sans volonté de poursuivre	2	0,7
15. Désintéressement	8	2,9
16. Plaignant-e ne peut être rejoint-e	4	1,4
17. Témoins ne peuvent être rejoints	4	1,4
18. Insatisfaction face aux délais	4	1,4
19. Raison non spécifiée	104	37,9
Total	**276**	**100 %**

Chapitre IV
La Commission devant les tribunaux

1. Actions judiciaires intentées par la Commission

En 1990, la Commission a intenté 13 actions en justice en faveur des victimes de discrimination.

Elle a de plus déposé une requête pour permission d'appeler à la Cour suprême du Canada suite au jugement de la Cour d'appel dans l'affaire *Commission des droits de la personne* c. *Ville de Montréal-Nord* (personne souffrant de diabète refusée à un emploi de perforatrice-vérificatrice).

Les motifs de discrimination invoqués dans ces actions sont le sexe (6, dont 2 sur le harcèlement sexuel), l'âge (5, dont 3 invoquent l'âge et le sexe), le handicap (5). Les montants vont de 418 $ à 52 263,44 $ et dans quatre de ces actions, la Commission a demandé une injonction.

Deux de ces actions concernent les distinctions fondées sur l'âge et le sexe dans la tarification des primes d'assurance-automobile. Selon la Commission, la Charte, dans sa version actuelle, n'autorise les distinctions fondées sur l'âge et le sexe que dans les assurances de personne. Par ailleurs, le gouvernement n'a pas encore jugé bon de mettre en vigueur le deuxième alinéa de l'article 20 de la Charte qui se lirait ainsi :

« De même, dans les contrats d'assurance ou de rente, les régimes d'avantages sociaux, de retraite, de rente ou d'assurance ou dans les régimes universels de rente ou d'assurance, est réputée non discriminatoire une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des facteurs de détermination de risque ou des données actuarielles fixées par règlement. »

La mise en vigueur de cette disposition et du règlement qui y est prévu favoriserait une application claire des principes de la Charte en matière d'assurance et préviendrait les contestations judiciaires. Le législateur a déjà manifesté son intention d'établir des balises à ce sujet; il est regrettable qu'il abandonne ses responsabilités aux tribunaux. La Commission des droits de la personne, aujourd'hui, presse le législateur d'agir.

Dès 1985, la Commission adoptait le point de vue suivant sur la question de la discrimination dans le système actuel de tarification en assurance-automobile :

« Les résistances au changement manifestés par les assureurs ont empêché tout progrès vers un système de classification pleinement conforme à l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne*. En conséquence, l'objectif d'un mode de tarification sans distinction de sexe, d'âge ou d'état civil ne pourra visiblement être atteint que par une intervention gouvernementale, au niveau de la réglementation à venir sur la non-discrimination dans les avantages sociaux et les assurances. »

2. Contestation de la compétence d'agir de la Commission

Cinq requêtes en évocation ont été adressées à la Cour supérieure. L'une d'entre elles, dans l'affaire *Gaz Métropolitain inc.* c. *Commission des droits de la personne*, après avoir été accueillie par la Cour supérieure, a été portée en appel par la Commission. Elle soulève des questions relatives aux pouvoirs d'enquête de la Commission en matière de discrimination systémique.

3. Jugements au fond obtenus

Trois jugements ont été favorables à la Commission. Dans l'affaire *Commission des droits de la personne* c. *Linardakis*, la victime de harcèlement sexuel a obtenu 3 000 $ en dommages moraux et 700 $ en dommages matériels. Dans *Commission des droits de la personne* c. *Produits forestiers E.B. Eddy*, où il s'agissait d'une réclamation de dommages matériels et moraux à la suite d'un refus d'embauche dû à un handicap physique (myopie), la victime a obtenu 1 000 $ en dommages matériels et 500 $ en dommages moraux. Dans *Mario Lebrun* c. *Ville de Hâvre Saint-Pierre et Commission des droits de la personne* (intervenante), où il s'agissait d'un refus d'embauche en raison des liens de parenté avec une autre personne à l'emploi de la municipalité, la victime a obtenu 2 266 $.

Trois actions ont été rejetées. Dans *Commission des droits de la personne* c. *Collège Mérici*, la Commission avait intenté une action en dommages-intérêts de 6 000 $ en raison d'un refus d'embauche fondé sur la religion. L'action a été rejetée. Dans *Commission des droits de la personne* c. *Brasserie O'Keefe Ltée*, la Commission demandait une injonction et 90 618 $ de dommages suite à un refus d'embauche dû à un handicap physique (dos — opération chirurgicale pour hernie discale). Dans *Commission des droits de la personne* c. *Ville de Montréal-Nord*, la Cour d'appel a confirmé le jugement de première instance justifiant un refus d'accorder la permanence à une opératrice vérificatrice en raison de son diabète. La Commission demande la permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada.

4. Règlements hors cour et avant qu'une action ne soit intentée

Seize règlements hors cour ont eu lieu en 1990. Treize d'entre eux sont intervenus après que la Commission eut pris une action en justice en faveur de la victime. Ces règlements sont ordinairement d'ordre monétaire (de 200 $ à 35 000 $) et dans un cas, la victime a obtenu le poste dont elle avait été exclue. Trois règlements sont intervenus après que la Commission eut émis des recommandations.

Tableau XIV

Cas devant les tribunaux en 1990

a) Les actions intentées en 1990

— Cour — N°/dossier — Date/dépôt — Parties	Questions en litige	Procédures
Services ordinairement offerts au public — Assurance-automobile — Âge, sexe		
Cour du Québec district de Québec 200-02-0003634-906 Avril 1990 CDP pour J. Anctil c. L'Unique Compagnie d'assurances générales	Distinction dans les primes d'assurance-automobile en raison de l'âge et du sexe	Action en dommages-intérêts — 706 $
Cour du Québec district de Montréal 500-02-011207-904 Mars 1990 CDP pour L. Bouchard et R. Bouchard c. Les Coopérants	Distinction dans les primes d'assurance-automobile en raison de l'âge et du sexe	Action en dommages-intérêts — 418 $
Transport — Handicap		
Cour du Québec district de Trois-Rivières 400-02-001866-902 Décembre 1990 CDP pour K. Colby c. Taxis Coop de Trois-Rivières et Roger Noël	Refus de la part d'un chauffeur de taxi de laisser monter une personne atteinte de cécité	Action en dommages-intérêts — 500 $
Travail — Conditions de travail — Harcèlement — Âge — Sexe		
Cour du Québec district de Montréal 500-02-006525-906 Février 1990 CDP pour W. Wright c. Mike Payette	Dommages moraux résultant de remarques et allusions blessantes ainsi que d'un dessin offensant	Action en dommages-intérêts — 7 500 $

Tableau XIV (suite)

Cas devant les tribunaux en 1990

Travail — Conditions de travail — Harcèlement — Sexe		
Cour du Québec district de Montréal 500-02-033549-903 Octobre 1990 CDP pour D. De Koninck c. Roland Marotte	Dommages moraux résultant d'avances sexuelles et de remarques à connotation sexuelle	Action en dommages-intérêts — 10 000 $
Travail — Congédiement — Handicap		
Cour supérieure district de Chicoutimi 150-05-000258-907 Mai 1990 CDP pour D. Gagnon c. Pompes sanitaires Godin et Fils (1982) inc.	Congédiement fondé sur une amblyopie strabique de l'oeil gauche	Injonction et action en dommages-intérêts 52 263,44 $
Cour supérieure district de Montréal 500-05-015707-902 Novembre 1990 CDP pour C. Mandeville c. Ville de Verdun	Congédiement d'un emploi de journalier en raison d'une anomalie au dos diagnostiquée radiologiquement	Injonction et action en dommages-intérêts 15 087 $
Travail — Congédiement — Harcèlement — Sexe		
Cour supérieure district de Joliette 705-05-000973-902 Novembre 1990 CDP pour N. Gagnon et L. Ste-Marie c. Studio Sylvain Dethioux inc. et Sylvain Dethioux	Congédiement à la suite de harcèlement sexuel prenant la forme d'un climat malsain de travail	Action en dommages-intérêts — 22 344 $
Travail — Inégalité de traitement — Âge		
Cour supérieure district de Montréal 500-05-000201-903 Janvier 1990 CDP pour R.L. Braley c. The Gazette (A Division of Southam Inc.) et Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 145	Exclusions de certains bénéfices salariaux des employés ayant atteint l'âge de 65 ans	• Injonction • Nullité d'une lettre d'entente et d'une clause salariale • Action en dommages-intérêts — 20 327 $

Tableau XIV (suite)

Cas devant les tribunaux en 1990

Cour supérieure district de Montréal 500-05-000202-901 Janvier 1990 CDP pour E. Parent c. The Gazette (A Division of Southam Inc.) et Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 145	Distinction salariale en raison de l'âge (plus de 65 ans)	• Injonction • Nullité d'une lettre d'entente et d'une clause salariale • Action en dommages-intérêts — 20 459 $
Travail — Refus d'embauche — Handicap		
Cour supérieure district de Montréal 500-05-008910-901 Juillet 1990 CDP pour D. Hugues c. Communauté urbaine de Montréal	Refus de considérer à l'embauche un candidat policier qui a un halbus valgus	Action en demande d'injonction
Cour supérieure district de Montréal 500-05-011498-902 Août 1990 CDP pour A. Ouellette c. Le Procureur général du Québec et Sam Elkas	Refus d'embaucher une personne comme surveillante en établissement de détention à cause d'une scoliose dorsale minime diagnostiquée radiologiquement	Action en dommages-intérêts — 39 759 $
Travail — Refus d'embauche — Sexe		
Cour du Québec district de Chicoutimi 150-02-000552-900 Mai 1990 CDP pour N. Morais c. Elkem métal Canada inc.	Refus d'embaucher une jeune femme à un emploi d'été (travaux manuels) en raison du sexe	Action en dommages-intérêts — 9 448 $
Travail — Refus de permanence — Handicap		
Cour suprême du Canada Novembre 1990 CDP c. Ville de Montréal-Nord	Requête pour permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel	
b) La contestation de la compétence d'agir de la Commission		
— Cour — N°/dossier — Date/dépôt — Parties	Questions en litige	Procédures

Tableau XIV (suite)

Cas devant les tribunaux en 1990

Services ordinairement offerts au public — Assurance-automobile — Âge, sexe		
Cour supérieure district de Montréal 500-05-014815-896 Février 1990 Kamran Moghbel c. CDP	Présentation d'une nouvelle requête	Continuée sine die
Cour supérieure district de Montréal 500-05-003581-905 Mars 1990 Marc Elbaz c. CDP et Rachel Dionne et Lizon Brochu		Requête en évocation Rejetée
Cour supérieure district de Montréal 500-05-007252-909 Juin 1990 Assurance-vie Desjardins c. CDP et Jean-Claude Therrien		Requête en évocation Acquiescement à la requête
Cour supérieure district de Montréal 500-05-011905-898 Septembre 1989 Gaz Métropolitain inc. et al. c. CDP et J.-C. Charbonneau et al.		Requête en évocation Accueillie
Cour d'appel district de Montréal 500-09-000314-906 Novembre 1990 CDP et J.-C. Charbonneau et al. c. Gaz Metropolitain inc. et al.	Appel du jugement de la Cour supérieure accueillant la requête en évocation	
Cour supérieure district de Chicoutimi 150-05-000601-908 Décembre 1990 Cégep de Jonquière c. CDP et Marie Beaudoin		Requête en évocation

Tableau XIV (suite)

Cas devant les tribunaux en 1990

c) Les règlements hors cour après action		
Droit à l'instruction — Handicap		
Cour du Québec district de Montréal 500-02-033738-886 CDP pour J. Miron et son fils Pascal c. Commission scolaire Chomedey-Laval	Droit à l'instruction d'un enfant handicapé	Action en dommages-intérêts Règlement — 1 500 $
Logement — Race, couleur		
Cour supérieure district de Montréal 500-05-011773-841 CDP pour J. Rodrigue et G. Bilodeau c. S. Dassylva	Refus de location discriminatoire fondé sur la race/couleur	Injonction et action en dommages-intérêts Règlement — 1 750 $
Services ordinairement offerts au public — Sexe		
Cour du Québec district de Montréal 500-02-024307-899 CDP pour E. Adie c. Association sportive de Chomedey inc.	Discrimination fondée sur le sexe dans le refus d'admettre la plaignante dans une équipe de hockey	Action en dommages-intérêts Règlement — 1 500 $
Droit à l'instruction — Handicap		
Cour du Québec district de Rouyn-Noranda 600-02-000329-881 CDP pour G. Plamondon c. Restaurant Le Dragon rouge et Lynn Woo	Congédiement discrimi- natoire fondé sur le sexe, consécutif à du harcèlement sexuel	Action en dommages-intérêts Règlement — 200 $
Travail — Congédiement — Âge		
Cour supérieure district de Montréal 500-05-008596-882 CDP pour G. Comtois c. Groupe de gestion M.T.S.	Congédiement fondé sur l'âge	Injonction et action en dommages-intérêts Règlement — 35 000 $
Cour supérieure district de Chicoutimi 150-05-000381-881 CDP pour L. Otis c. Kean Achard Limitée	Congédiement fondé sur l'âge	Action en dommages-intérêts Règlement — 23 545 $

Tableau XIV (suite)

Cas devant les tribunaux en 1990

Travail — Congédiement — État civil		
Cour supérieure district de Montréal 500-05-011428-859 CDP pour J. Larochelle c. Ville de Brossard	Congédiement fondé sur l'état civil (lien de parenté)	Action en dommages-intérêts Règlement — 3 000 $
Travail — Congédiement — Sexe, âge, état civil		
Cour du Québec district de Sept-Îles 650-02-000588-895 CDP pour L. Shattler c. Commission scolaire du Greater Seven Islands	Congédiement fondé sur le sexe, la condition sociale et l'âge	Injonction et action en dommages-intérêts Règlement — 2 000 $
Travail — Refus d'embauche — Âge		
Cour supérieure district de Roberval 155-05-000072-877 CDP pour J.-A. Tremblay c. Commission scolaire de Normandin	Refus d'embauche discriminatoire fondé sur l'âge	Action en dommages-intérêts Règlement — 3 000 $
Travail — Refus d'embauche — État civil		
Cour supérieure district de Beauharnois 760-05-000462-885 CDP pour L. Bouchard c. Ville de Châteauguay	Refus d'embauche fondé sur les liens de parenté	Injonction et action en dommages-intérêts Règlement — Obtention du poste
Travail — Refus d'embauche — Sexe		
Cour supérieure district de Trois-Rivières 400-05-000491-887 CDP pour O. Anahory-Librowicz c. Université du Québec à Trois-Rivières	Refus d'embauche fondé sur le sexe (femme, mère de famille)	Action en dommages-intérêts Règlement
Cour du Québec district de Chicoutimi 150-02-000552-900 CDP pour N. Morais c. Elkem Métal Canada inc.	Refus d'embauche fondé sur le sexe	Action en dommages-intérêts Règlement — 2 500 $

Tableau XIV (suite)

Cas devant les tribunaux en 1990

Travail — Refus de permanence — Langue		
Cour d'appel district de Montréal 500-09-000505-842 Ville de Lachine c. M. Barton	Refus d'accorder la permanence fondé sur la langue	Injonction et action en dommages-intérêts Règlement — 32 000 $
d) Les règlements à la suite d'une recommandation de poursuivre et avant qu'une action ne soit intentée		
Parties	Questions en litige	Procédures
Logement — Refus de location — Condition sociale, état civil, sexe		
Sylvie et Guylaine R. c. André et Carmen L.	Refus de location fondé sur la condition sociale, l'état civil et le sexe	Règlement — 1 500 $ chacune
Travail — Refus d'embauche — Sexe		
Michel L. c. Pasquale M.	Refus d'embauche discriminatoire fondé sur le sexe, à un poste de coiffeur pour hommes	Règlement — 1 300 $
Travail — Refus de promotion — Âge		
Marina Aubry c. Richard C. et Avon Canada inc.	Refus de promotion fondé sur l'âge	Règlement

Chapitre V
Les programmes d'accès à l'égalité (PAE)

Les opérations de la Direction des PAE se regroupent sous quatre (4) grands programmes faisant l'objet de ce mandat et se traduisent par des objectifs opérationnels touchant :

- la promotion du programme,
- l'assistance-conseil auprès des organisations,
- le développement des méthodes d'intervention,
- l'expertise auprès du Gouvernement dans l'évaluation de la conformité des PAE issus de l'obligation contractuelle.

Au 31 décembre 1990, la Direction comptait 104 dossiers actifs, dont 56 sont des dossiers d'assistance-conseil auprès des organisations élaborant un PAE sur une base volontaire et 24 dossiers provenant d'entreprises soumises à l'évaluation de leur PAE dans le cadre du programme d'obligation contractuelle.

Il est intéressant de souligner qu'en l'espace d'un an, l'évaluation des programmes d'obligation contractuelle par la Direction est passée de 2 à 24 dossiers. Nous reviendrons plus loin sur cet aspect du mandat confié à la Direction des PAE.

D'autre part, le rôle d'assistance auprès des organisations a aussi généré des activités importantes quant aux demandes d'information et de formation autant en provenance des entreprises que des groupes cibles et des syndicats. De plus, la Direction a perfectionné ses approches d'intervention ainsi que l'analyse et la normalisation des outils d'élaboration et d'implantation d'un programme.

Nous verrons donc en détail, dans ce qui suit, les opérations de la Direction pour l'année 1990.

1. Les opérations de la Direction des PAE

1.1 Le programme de promotion

En 1990, les activités de promotion réalisées au chapitre de l'information et la sensibilisation aux PAE ainsi qu'à la formation nous ont permis de rejoindre de nombreuses personnes dans des secteurs diversifiés. Ce programme comprend :

- la participation à des colloques à titre de *personnes-ressources* organisés par : — l'Association des industries papetières ; l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec ; le Service à la famille chinoise ; l'Association des manufacturiers canadiens ; le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et le Comité d'intervention pour l'accès des femmes au travail ;
- la participation à des *rencontres d'information* pour des organisations patronales et syndicales, des ministères et organismes et des groupes de femmes soit à titre d'expert sur le contenu général du programme, soit pour traiter des aspects spécifiques reliés à l'élaboration et à l'implantation d'un PAE en emploi. En outre, des efforts particuliers ont été faits pour établir des liens formels avec des représentants des groupes de minorités visibles et ethniques. Ainsi, un comité de travail, composé de ces personnes et de membres de la Direction fut mis sur pied avec mandat d'élaborer des propositions concrètes en vue d'associer les membres de ces groupes cibles au développement des PAE en emploi ;
- le développement et la diffusion de trois modules d'une journée de *sessions de formation* à des personnes provenant d'entreprises engagées au programme d'obligation contractuelle et d'autres élaborant un PAE volontaire. Ces sessions ont rejoint 108 responsables ; les sujets abordés : la sous-utilisation, l'analyse du système d'emploi et l'élaboration et la mise en oeuvre du programme ;
- la publication, le 10 décembre 1990, du *premier bulletin* de la Direction des PAE intitulé : *« Accès Plus »*, spécifiquement destiné à faire circuler le plus d'information possible sur les PAE auprès de gens déjà intéressés par ces questions. Avec, pour le moment, trois tirages par année, une distribution de 800 copies, ce bulletin s'adresse plus particulièrement aux employeurs, aux organismes et aux syndicats ainsi qu'aux membres de groupes et d'associations. Notre objectif, par cet outil, est de contribuer au développement des compétences en matière d'accès à l'égalité et donc à l'efficacité de ces programmes ;
- en outre, la Direction des PAE a participé à la réalisation et à la publication, avec la Direction des communications de la Commission, du document d'information à l'intention des employeurs intitulé : *« Mieux gérer en toute équité »*. Ce guide a pour objectif de faciliter la tâche des gestionnaires quant à l'application de la Charte en milieu de travail.

1.2 Le programme d'expertise-conseil

Les organisations qui s'adressent à la Direction des PAE pour obtenir son assistance à l'élaboration et à l'implantation d'un PAE en emploi établi sur une base volontaire, le font de plus en plus à toutes les étapes du développement de leur programme. Ainsi, au 31 décembre 1990, 56 dossiers étaient actifs.

Ils se répartissent dans différents secteurs d'activités :

- Administration gouvernementale : 25 dossiers (municipale, scolaire, provinciale et santé et services sociaux)
- Industries de services : 12 dossiers
- Autres industries : 19 dossiers (aliments et boissons, métal, chimique, transport, électricité)

Ces dossiers touchent principalement des organisations situées dans la région de Montréal (31), dans la région de Québec (7) et se répartissent aussi dans les autres régions du Québec (18). Ils impliquent d'autre part plus de 200,000 travailleurs et travailleuses. Il faut noter aussi que la majorité des entreprises concernées se situent dans les catégories des moyennes et grandes entreprises.

Quant aux résultats qui peuvent se dégager de nos activités-conseil auprès des organisations, notons que la majorité d'entre elles souhaitent et requièrent la présence active d'un conseiller ou d'une conseillère particulièrement en ce qui concerne le rassemblement et la structuration des données sur les emplois incluant l'examen et la validation des exigences requises par les emplois, l'analyse de disponibilité quant à sa préparation, son traitement et la présentation des résultats, ainsi que l'analyse des politiques et pratiques reliées au système d'emploi.

L'adaptation de cette collaboration active aux particularités de chacune des organisations nous impose notamment les contraintes suivantes : le nombre d'interventions d'assistance par dossier actif s'échelonne habituellement sur une durée de plus de douze mois et l'entreprise s'attend à ce que le conseiller soit disponible sur demande et pour des périodes de plus en plus longues et intensives ; l'augmentation du nombre de dossiers actifs confiés à chacun des professionnels influence les délais de réponse aux nouveaux clients et à moyen terme, pourra donc avoir un impact sur la qualité du service à la clientèle.

Il faut cependant souligner que, bien que la majorité des organisations clientes de la Direction aient initialement pris la décision de développer un PAE en emploi pour les femmes, un nombre de plus en plus important d'entre elles ont inclu dans les groupes cibles visés, les membres des minorités visibles et ethniques et les Autochtones. Il est à noter que ces organisations se retrouvent autant dans le secteur privé que dans le secteur para et péri-public.

1.3 Le programme de développement

En 1990, les activités de développement ont été concentrées principalement sur la mise à jour et sur la validation des instruments d'élaboration et d'implantation d'un PAE en emploi, l'amélioration et la consolidation de nos méthodes d'intervention auprès des clients, la concertation entre les divers intervenants et la gestion efficace des banques de données aux fins de l'analyse de disponibilité.

Le « Guide d'élaboration d'un PAE en emploi », publié initialement en 1988 à plus de 500 exemplaires, a continué de faire l'objet d'une demande toute aussi importante au cours de l'année 1990 ou près de 400 exemplaires supplémentaires ont été distribués.

Au fil de nos interventions auprès des entreprises, nous avons dégagé certains éléments pouvant permettre d'améliorer l'instrument de travail qu'est le Guide, particulièrement au titre de l'analyse diagnostique et de l'élaboration d'un programme, ainsi que de préciser les conditions de réussite d'un PAE intégré à la gestion des ressources humaines.

Les activités relatives à la consolidation des interventions de la Direction dans le cadre de son rôle d'expert auprès des entreprises ont permis de continuer d'établir la qualité des interventions-conseil. L'amélioration du contrôle de la qualité s'est exercée en dégageant des modes uniformes de prestation de service dans le traitement de situations différentes et complexes surgissant de l'application du programme dans des organisations diversifiées.

De plus, les membres du personnel de la Direction ont participé à divers comités, suscité des échanges avec les différents intervenants gouvernementaux et collaboré au réseau d'intervenants oeuvrant dans le domaine de l'accès à l'égalité. Ainsi, au cours de l'année 1990, des rencontres de travail ont eu lieu avec le ministère des Approvisionnements et Services, le Secrétariat à la condition féminine, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. En outre, à l'interne, des professionnels ont participé à des comités interdirections sur le logement, la problématique du handicap, l'intégration scolaire des enfants ayant une déficience intellectuelle et sur la problématique des femmes.

Quant à la gestion des banques de données statistiques, elle s'est poursuivie avec la collaboration de Statistiques Canada et de Emploi et Immigration Canada.

Il faut ajouter ici que compte tenu de l'impact du développement des programmes d'accès à l'égalité en emploi, et notamment en raison du programme d'obligation contractuelle, nous avons entrepris des études en vue d'élaborer une méthode d'application de PAE en éducation, particulièrement quant à la formation professionnelle des femmes dans les métiers non traditionnels, des minorités visibles et ethniques et des Autochtones. Ces travaux se sont appuyés principalement sur des dossiers spécifiques pour lesquels des organismes du secteur de l'éducation avaient demandé l'expertise de la Direction. Des projets sont actuellement en cours de développement dans ce secteur.

1.4 Le programme d'obligation contractuelle — 151 entreprises

En raison de la décision du Gouvernement de confier à la Commission le mandat de servir « d'expert auprès des ministères et du ministère des Approvisionnements et Services pour évaluer la performance des entreprises par rapport aux engagements contractés », la Commission a approuvé et publié le 3 novembre 1989, des modalités d'évaluation de la performance des entreprises, modalités qui s'appuient directement sur les « Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi » (Commission des droits de la personne, COM-271-9.1.3, 3 octobre 1986). Ces modalités ont pour objet de vérifier le contenu et le déroulement du programme d'accès à l'égalité ainsi que le respect du contenu de l'engagement pris par l'entreprise.

Les opérations de la Direction des PAE dans ce programme ont débuté en décembre 1989 suite à l'envoi par le ministère des Approvisionnements et Services des premières listes d'entreprises adjudicataires à la Commission.

Les entreprises inscrites sur les listes à ce moment ont toutes reçu une lettre les informant de nos modalités d'évaluation et des délais auxquels elles étaient soumises pour la production de leur premier rapport relatif à la phase diagnostique.

Le même processus est appliqué pour toute nouvelle liste fournie par le ministère des Approvisionnements et Services. En outre, une lettre de rappel est envoyée à chaque entreprise, un mois avant la fin du délai fixé pour la production du rapport, soit de la phase I (diagnostique), de la phase II (plan élaboré) ou de la phase III (rapport annuel).

Au 31 décembre 1990, 27 entreprises engagées et 39 entreprises adjudicataires avaient assisté à des sessions de formation offertes par la Direction.

Voici le portrait de la situation des entreprises adjudicataires quant aux opérations de la Direction des programmes d'accès à l'égalité pour l'année 1990 :

- Nombre d'entreprises engagées : 151
- Nombre d'entreprises adjudicataires : 64
- Nombre d'entreprises ayant remis leur rapport diagnostique : 24
- Nombre d'entreprises ayant demandé une prolongation de délai : (dont 2 ont obtenu 2 délais consécutifs) 17
- Nombre de rapports d'évaluation du diagnostic remis aux entreprises : 6
- Nombre d'entreprises en phase d'élaboration du programme : 6
- Nombre d'entreprises n'ayant pas remis leur rapport diagnostique dans le délai prescrit : 4
- Nombre d'entreprises adjudicataires ayant demandé l'assistance de la Direction pendant le développement de la phase diagnostique : 44

Rappelons que la gestion du programme d'obligation contractuelle ne représente qu'une année d'opérations.

Au 31 décembre 1990, 24 entreprises ayant reçu assistance de la Direction ont remis leur rapport diagnostique dont l'évaluation se fait selon les lignes directrices ci-haut mentionnées. Le diagnostic va permettre l'élaboration d'un plan d'action comprenant des objectifs numériques, un échéancier de réalisation, des mesures de redressement et des mesures d'égalité de chances.

À la fin de l'année 1990, six entreprises ont reçu le rapport d'évaluation de leur diagnostic fait par la Commission ; elles sont donc à l'étape d'élaboration de leur programme. D'autre part, le ministère des Approvisionnements et Services a été informé que ces entreprises avaient respecté cette première phase du contenu de leur engagement.

Dans les cas où des entreprises ne se conformeraient pas au contenu de leur engagement, la Commission en informe aussitôt le ministère des Approvisionnements et Services ou le ministère subventionnaire, pour analyse et décision.

Les entreprises ont compris cependant ce qu'attendait d'elles le Gouvernement en les assujettissant au programme d'obligation contractuelle à savoir, la poursuite d'un objectif d'équité en éliminant la discrimination des systèmes d'emploi et en rendant le personnel des entreprises plus représentatif de l'ensemble des ressources humaines disponibles.

2. Un bilan prospectif

Au chapitre de la formation, il nous apparaît de plus en plus évident que les entreprises et les organisations syndicales requièrent principalement de la formation spécifique sur les éléments constitutifs d'un PAE parallèlement ou en même temps que se fait le

développement du programme dans l'entreprise. Par rapport aux groupes cibles, les futures activités d'information et de sensibilisation devront davantage les amener à concevoir ce programme comme un moyen supplémentaire pour contrer la discrimination et non comme une fin en soi et un substitut à des politiques d'emploi.

Quant au rôle de la Direction à titre d'expert-conseil, il prend de plus en plus d'ampleur auprès des entreprises et nous impose des contraintes de nature diverse, soit par la durée que prennent les entreprises à élaborer et implanter leur programme par rapport au temps objectif qu'une telle démarche devrait prendre même en tenant compte de leurs considérations organisationnelles, soit par la difficulté d'obtenir et d'évaluer des résultats qui devraient apparaître au fil de leur démarche, malgré les situations conjoncturelles reliées au marché de l'emploi.

Doit-on imputer cette situation à la méthode d'élaboration d'un PAE développée par la Commission et que d'aucuns ont qualifiée de « longue, complexe et inadaptée à la situation des entreprises » ? Nous croyons quant à nous — et la majorité des entreprises qui ont de plein gré demandé l'aide de la Direction en conviennent - que l'objectif d'un PAE en emploi, qui est de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination et d'être ainsi une contribution à la correction systémique d'un problème systémique, demande une analyse rigoureuse de la situation afin que les objectifs poursuivis y soient appropriés et constituent le fondement d'une stratégie innovatrice de gestion des ressources humaines.

Chapitre VI
La Recherche : ses études, opinions et avis

Au mandat découlant de la Charte dont la réalisation relève en très grande partie de la Direction de la recherche (préparation de mémoires aux commissions parlementaires, de recommandations ou commentaires sur les projets de loi adressés au Gouvernement, de textes de communication à des colloques, etc.) s'ajoute un autre groupe de mandats qui consiste à proposer des outils de travail à l'intention des enquêteurs et des agents d'éducation et d'information, tels les avis juridiques, les documents d'interprétation des principes et notions contenus dans la Charte ainsi que les lignes directrices qui s'en dégagent.

Dans la présentation qui suit, on pourra constater l'ampleur et la diversité des études, opinions et avis préparés par la Direction de la recherche, qu'il s'agisse de clarifier des notions pour interprétation de la Charte ou encore d'éclairer la Commission et éventuellement le public sur des questions souvent épineuses qui agitent la société.

1. Préparation de mémoires

1.1 Sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec

Dans son Mémoire à la Commission Bélanger-Campeau, la Commission des droits de la personne affirmait que :

« Seule la constitutionnalisation des droits et des libertés est en mesure d'assurer la plus haute et la plus complète garantie contre toute atteinte. Comme un texte constitutionnel se situe au sommet de la hiérarchie juridique et n'est modifiable que suivant une procédure d'amendement particulièrement exigeante, en y énonçant solennellement les droits de la personne, on en assurerait incontestablement la protection contre les actes du Parlement et de l'Exécutif, plus vulnérables aux fluctuations politiques. »

Quelle que soit l'option constitutionnelle retenue, disait la Commission, une charte constitutionnelle du Québec devrait comporter certains aspects nouveaux, à savoir un énoncé des droits économiques et sociaux ainsi que des principes fondamentaux concernant les droits des Autochtones, les droits linguistiques et ceux des minorités ethniques.

1.2 Commentaires sur le Projet de loi 102

L'étude du Projet de loi 102 — *Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et la Loi sur l'enseignement privé* a porté principalement sur l'accès et la transmission de renseignements personnels et a donné lieu à des commentaires adressés à la Commission parlementaire de l'Éducation.

Les articles 8, 10, 55 et 56 du Projet de loi 102 viennent déroger expressément à ces obligations auxquelles sont tenus les organismes publics puisque les commissions scolaires et les institutions d'enseignement privé devraient désormais communiquer aux ministères de l'Éducation et des Transports « tout renseignement jugé nécessaire » par ces derniers. Ces ministères détiendraient, en vertu des modifications proposées, le pouvoir exclusif de déterminer quels renseignements nominatifs ils peuvent obtenir et l'usage auquel ils sont destinés.

Selon les informations révélées par la Commission d'accès à l'information, les renseignements nominatifs porteraient sur les élèves handicapés et en difficulté d'apprentissage et d'adaptation ainsi que sur le choix de tous les élèves quant à l'enseignement moral ou religieux.

La Commission des droits de la personne a donc réitéré sa position précisant que l'obtention de renseignements de cette nature porterait atteinte au respect de la vie privée, droit fondamental inscrit à l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La Commission a également précisé que la collecte de renseignements personnels sur les seuls élèves handicapés ou sur ceux qui poursuivent ou non des cours de religion constituerait une atteinte discriminatoire à l'exercice de leurs droits et libertés reconnus dans la Charte. En conséquence, les articles 8, 10, 55 et 56 du projet de loi violeraient non seulement le droit au respect de la vie privée mais pourraient être jugés inopérants parce que contraires à la Charte.

Pour ces raisons, la Commission des droits de la personne a appuyé les conclusions contenues dans l'avis de la Commission d'accès à l'information et a

demandé, par lettre adressée à la Commission parlementaire, le 30 novembre 1990, le retrait des articles en question dont le maintien constituerait, selon elle, un dangereux précédent.

Les recommandations de la Commission n'ont pas été suivies en fin de compte et le Projet de loi 102 a été adopté, le 20 décembre dernier, tel que déposé à l'Assemblée nationale.

1.3 Commentaires sur le rôle du Protecteur du citoyen

Le 5 octobre 1990, dans les commentaires communiqués par lettre à la Commission parlementaire des Institutions, la Commission avait spécialement fait cas des difficultés rencontrées en regard de l'accès des membres des communautés culturelles et ethniques, des Autochtones et des anglophones aux services du Protecteur du citoyen.

En parfait accord avec le Bureau du Protecteur du citoyen, notre Commission déplorait le fait que les membres des communautés culturelles et ethniques, entre autres, ne s'adressaient que très rarement aux services du Protecteur du citoyen. Elle avait donc à cet égard suggéré de prendre certaines mesures en vue d'améliorer les rapports avec les groupes. L'une de ces mesures serait, selon l'avis de la Commission, de donner une publicité mettant en relief le rôle et les services du Bureau du Protecteur du citoyen auprès de cette partie de la population, en recourant au besoin aux médias ethniques ou aux groupes voués à la défense des droits. De plus, le Bureau du Protecteur du citoyen devrait procéder à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité qui permettrait de recruter des représentants des groupes minoritaires et de faire en sorte que la diversité raciale et ethnique des populations soit mieux reflétée dans ses effectifs.

1.4 Mémoire ayant trait au projet de politique de la langue dans le réseau des écoles françaises de la CÉCM

Le 4 avril 1990, la Commission des écoles catholiques de Montréal (CÉCM) avait rendu public un « Projet de politique de la langue » dans le réseau de ses écoles françaises. De nombreux moyens étaient proposés dont, entre autres, celui de garantir aux élèves un enseignement et un environnement où les échanges devront avoir lieu normalement en français.

Pour ce faire, il était prévu de :

« généraliser la pratique qui consiste à inscrire dans les codes de conduite des écoles — ou codes de vie — l'obligation de parler français sur les lieux de l'école et dans toutes les activités scolaires organisées en dehors de ces lieux. »

Des sanctions disciplinaires seraient imposées aux élèves qui utiliseraient une autre langue que le français en dehors des activités éducatives.

Puisque l'article 3 de la Charte, qui reconnaît la liberté d'expression, a été interprété par la jurisprudence comme conférant à une personne le droit de s'exprimer dans la langue de son choix, et comme l'imposition de sanctions disciplinaires dans de tels contextes exigerait une autorisation législative plus précise, la politique préconisée par la CÉCM entrerait en conflit avec la Charte. Aussi, dans son Mémoire, la Commission avait-elle invité la CÉCM à recourir plutôt à des mesures incitatives en ce qui touche les relations des élèves en dehors des activités éducatives.

De plus, l'un des moyens contenus dans le projet de la CÉCM consistait à retenir comme critère d'embauche, dans toutes les catégories d'emploi, la capacité de s'exprimer dans « un français correct ». Même si l'article 20 de la Charte reconnaît qu'il n'est pas discriminatoire d'exercer des exclusions basées sur des aptitudes et qualités « requises par l'emploi », la Commission avait tenu à rappeler dans son mémoire que le degré de connaissance de la langue française devrait varier en fonction de l'emploi et devrait être adaptée dans chaque cas aux exigences concrètes de l'emploi postulé.

Les commentaires de la Commission ont été bien reçus par les autorités de la CÉCM.

2. Analyse des projets de loi et de règlement

Au cours de l'année, la Direction de la recherche a examiné 75 projets de loi. Nous attirons votre attention sur quelques uns ayant fait l'objet de recommandations et commentaires de la Commission.

2.1 Projet de loi 76 — Loi modifiant la Loi sur la sécurité du revenu et la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Comme on le sait, la CSST détient, en tant que responsable de l'indemnisation des victimes d'accidents de travail et d'actes criminels, de nombreux renseignements d'ordre médical sur les personnes qui s'adressent à elle. La modification proposée dans le Projet de loi tendrait à ajouter à un article ancien qui sauvegarde le caractère confidentiel de ces renseignements un second alinéa autorisant la CSST à communiquer au ministre « tout renseignement et toute information nécessaire à l'application de la Loi... »

Une portée aussi large porterait sérieusement atteinte au principe de confidentialité des renseignements très intimes d'ordre médical ou psychologique des personnes impliquées. C'est pour cette raison que

la Commission a invité, dans son avis, le ministre à réexaminer le contenu du projet dans le sens du respect de l'article 5 de la Charte. Dans une lettre en date du 3 octobre 1990, adressée au Président de la Commission, le ministre a tenu à informer la Commission qu'il avait donné suite à sa demande puisque l'amendement adopté en définitive par l'Assemblée nationale n'autorise la CSST qu'à transmettre un renseignement « relatif à une indemnité ou à un paiement d'assistance médicale qu'elle verse ou qu'elle est susceptible de verser à une personne ».

2.2 Projet de loi 92 — Loi modifiant la Loi sur l'assurance-automobile

Dans son examen du Projet de loi 92, la Commission des droits de la personne :

- constate que l'utilisation du critère de l'âge, dans la Loi sus-mentionnée, a pour effet de diminuer, dans bon nombre de cas, le niveau de l'indemnité de remplacement du revenu, autrefois attribuée aux catégories concernées ;
- constate que l'utilisation d'une catégorisation susceptible d'être (indirectement) rattachée au critère du sexe, celle des « personnes sans emploi capables de travailler », a pour effet de diminuer, en règle générale, le niveau de l'indemnité de remplacement du revenu autrefois attribuée aux « personnes au foyer » ;
- doit cependant faire observer que le maintien en vigueur de l'article 90 de la Charte, faute d'une réglementation spécifique relative à la discrimination dans les régimes de rentes, de retraite, d'assurance de personnes et d'avantages sociaux, ne lui permet pas de procéder à l'examen des questions énoncées aux alinéas a) et b), pour en évaluer le caractère discriminatoire ou non-discriminatoire ;
- déplore cette situation, source potentielle d'atteintes au droit à l'égalité, et attire de nouveau l'attention du Gouvernement sur l'importance que revêt l'adoption, dans les meilleurs délais, du règlement prévu à l'article 86.8 a) (actuellement 97 1) de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

2.3 Projet de loi 97 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail

Dans l'analyse de ce projet de loi, on a attiré l'attention de la Commission parlementaire, en premier lieu, sur l'exclusion de certaines catégories de salariés de l'application de la loi ayant un effet discriminatoire à l'endroit de certains groupes de personnes. Ainsi, l'exclusion des gardiennes pourrait viser des femmes en situation économique précaire, et l'exclusion des travailleurs agricoles affecterait particulièrement les travailleurs immigrants.

En deuxième lieu, la Commission s'interrogeait à savoir si la définition du mot « conjoint » de la Loi, qui ne reconnaît l'existence légale que des conjoints de sexe différent, ne constituait pas une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'exercice de droits à certains avantages sociaux reconnus aux travailleurs et aux travailleuses dans la Loi ? Même si de prime abord, il ne fait pas de doute qu'il y a discrimination dans ce cas, la question ne peut être résolue tant que l'article 90 de la Charte (actuellement 137) ne sera pas abrogé.

Des questions comme la « clause orphelin » et le harcèlement sexuel en milieu de travail étaient également abordées dans le même avis.

Toutefois, aucune de nos recommandations n'a été retenue lors de l'adoption de la Loi par l'Assemblée nationale, le 20 décembre 1990.

2.4 Commentaires en regard d'un Projet de modification au Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement

Ces commentaires ont été adressés au ministre de l'Éducation. En vertu du projet de règlement proposé, une condition supplémentaire était imposée pour pouvoir obtenir le brevet d'enseignement, à savoir l'obtention de la citoyenneté canadienne. Or, une exclusion fondée sur la citoyenneté pourrait causer un préjudice aux personnes qui sont d'une origine nationale autre que canadienne. Une telle situation constitue, en fait, une discrimination indirecte, puisque « *une règle ou une pratique en apparence neutre (ici l'exigence de la citoyenneté canadienne), quoiqu'appliquée également à tous, exclut ou désavantage de façon significative les personnes appartenant à un groupe défini selon un critère mentionné à l'article 10 de la Charte* ».

Dans l'avis, la Commission avait donc mis en garde le ministre de l'Éducation car le projet de règlement, s'il était adopté tel quel, contreviendrait aux articles 16 et 52 de la Charte et serait discriminatoire.

Jusqu'ici, aucune réaction concernant ce sujet ne nous a été communiquée par le Ministère.

3. Lignes directrices

Comme on l'a mentionné au début de ce chapitre, la Direction de la recherche a préparé, à l'intention de la Commission, des lignes directrices qui doivent servir de guide dans l'appréciation des plaintes relatives à des motifs de discrimination.

À titre d'exemples, la Commission a adopté cette année, des lignes directrices touchant la discrimination indirecte et les règles d'ancienneté. Elle a aussi précisé celles concernant le motif « *état civil* » à la lumière du jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Ville de Brossard.

3.1 Discrimination indirecte et règles d'ancienneté

La question soulevée dans l'étude réalisée sur ce sujet concerne l'application éventuelle du concept de « discrimination indirecte » aux systèmes d'ancienneté en regard de la Charte des droits et libertés de la personne.

Des mises à pied décidées sur la base de l'ancienneté ont pour effet, par exemple, de faire perdre leur emploi aux femmes et aux membres de minorités, les derniers arrivés sur le marché du travail. Comment donc remédier à cette situation ?

Même si la Commission est convaincue que le principe de l'ancienneté demeure un principe fondamental d'équité dans les milieux de travail, il se pourrait que, dans certaines circonstances, les règles qui le régissent, quoique neutres en apparence, puissent entraîner divers effets discriminatoires, et dans ce cas, comme ailleurs, l'interdiction de la discrimination indirecte devra s'appliquer puisque, à l'instar du droit américain, le législateur québécois n'a pas inséré une disposition dans la Charte limitant la portée du principe de non-discrimination en ce domaine.

Les systèmes d'ancienneté, qui reposent sur la durée du service, peuvent, en dépit de leur caractère neutre et objectif, avoir notamment pour effet de prolonger dans le temps la discrimination pratiquée dans le passé dans certaines entreprises, à l'endroit de certains groupes de personnes. En effet, les pratiques antérieures de l'employeur pourraient révéler, dans nombre de cas, l'origine de la discrimination à l'endroit de certains groupes de personnes et expliquer les écarts constatés entre groupes du point de vue de la promotion, de l'ancienneté, etc...

Cependant, un tel examen rétrospectif n'est pas toujours nécessaire lorsque, par exemple, le système d'ancienneté demeure indissociable d'un système discriminatoire actuellement en place dans l'entreprise (par exemple, en cas d'ancienneté départementale rigide), avec *« ghettos d'emploi »* quant à certains groupes de personnes (femmes, minorités ethniques). Ce qui équivaudrait à une discrimination directe.

En ce qui concerne donc la discrimination indirecte, il importe, selon la Commission, d'examiner des pratiques antérieures de l'entreprise pour pouvoir déterminer si le système d'ancienneté a pour effet de prolonger dans le temps la discrimination pratiquée dans le passé sur la base des critères interdits de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

3.2 Plaintes fondées sur le critère « état civil«

Faisant suite au jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Ville de Brossard, la Commission a reprécisé quelque peu la définition du critère *« état civil »* de l'article 10 de la Charte en ces termes :

« La situation d'une personne en droit privé se rapportant principalement aux éléments des actes de l'état civil : la naissance, le mariage et le décès. Cette situation peut être constatée dans les actes de l'état civil de cette personne, dans ceux d'une autre personne ou par un jugement affectant l'état civil. Il peut arriver qu'aucun document ne vienne constater cette situation. »

Il y a lieu de noter également certains autres éléments de clarification dans deux domaines.

— La prise en considération de la position qu'occupe un conjoint ou un parent dans un milieu de travail

exemple : le refus d'embaucher une personne parce qu'elle est mariée à un dirigeant de l'entreprise.

Il s'agit de distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'état civil d'une personne qui la lie à une personne particulière.

Cette dernière peut être une personne désignée d'après la situation qu'elle occupe dans l'entreprise. Il faut rappeler que dans un tel cas, l'exclusion ne vise pas les parents de tous les employés, mais les parents de certaines personnes en fonction de leur occupation dans l'entreprise.

— La situation des conjoints de fait

Le droit civil n'attribue pas, rappelons-le, un effet juridique à l'union de fait, contrairement à certaines lois particulières. Pour sa part, la Charte ne reconnaît pas, non plus, de façon expresse que l'union de fait constitue un état civil. Il est cependant admis que certaines situations ayant un effet discriminatoire à l'encontre de conjoints de fait soient couvertes par les dispositions de la Charte. Il s'agit notamment de cas où l'union de fait est assimilé à un mariage ou est perçue à tort comme un mariage d'une part, et de cas où l'on établit une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur l'état civil de personne mariée et qui aurait pour effet d'exclure des conjoints de fait de l'exercice d'un droit, d'autre part.

4. Consultation sur l'opportunité de l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale au Québec

La Direction de la recherche a fait parvenir, au début de décembre 1990, à plus de 80 organismes (syndicats, organismes publics, organismes et groupes voués à la défense des droits de certains groupes, des universités, des organismes de recherche, etc...) un document de travail présentant les principaux aspects d'une loi proactive ainsi que certaines modalités d'application, suivies de questions pertinentes relatives aux diverses options à retenir. Une telle démarche permettra aux parties intéressées de prendre connaissance des caractéristiques possibles d'une loi proactive et de pouvoir exprimer leur choix et leurs préférences quant au contenu d'une telle loi. Voici les quelques points abordés dans le questionnaire : les employés visés, définition de « employeur », les critères de discrimination, les définitions et méthodologie (prédominance, titre d'emploi, évaluation des emplois, estimation et correction de l'écart salarial, délai de rajustement salarial), organisme devant être responsable de la mise en oeuvre d'une telle loi, etc...

De l'analyse des opinions et commentaires qui seront présentés par des organismes invités à la consultation, prévue pour la fin mars 1991, la Commission tentera de dégager une synthèse, la plus réaliste possible, des diverses tendances exprimées par les uns et les autres.

Par la suite, elle fera parvenir ses recommandations au gouvernement du Québec afin d'assurer une meilleure reconnaissance et un meilleur respect du droit à un salaire égal pour un travail équivalent.

Chapitre VII
L'Éducation : des consultations, des sessions et des outils

L'éducation au respect et à l'exercice des droits et libertés constitue un volet vital du mandat et de l'activité de la Commission sous la responsabilité de la Direction du même nom.

Pour ce faire, la Direction de l'éducation conçoit et développe des programmes et instruments d'éducation, établit des stratégies éducatives utilisant divers moyens dont : la production et la diffusion de documents écrits, la consultation auprès d'individus ou d'organismes, la participation à des colloques, conférences et symposiums, la concertation ou la conciliation communautaire et l'organisation de rencontres de formation principalement en milieu scolaire et dans le secteur du travail.

1. L'école : lieu d'apprentissage et d'exercice des droits et libertés de la personne

1.1 Des sessions de formation sur mesure

Près de 800 personnes se sont inscrites aux diverses sessions de formation offertes par cette direction. Une trentaine de sessions ont été données à travers le Québec sur des thèmes adaptés aux diverses clientèles. Selon une pédagogie adaptée, ces sessions de un à trois jours ont permis à des enseignants et enseignantes du primaire et du secondaire, des élèves, des directions d'école, des représentants de commissions scolaires et dans certains cas, de parents, de réfléchir, d'échanger des expériences et d'inventorier les moyens favorisant l'exercice et l'apprentissage des droits en milieu scolaire.

Deux remarques préliminaires s'imposent ici. Premièrement, l'inscription à ces sessions se fait sur une base volontaire et comporte des coûts, minimes dans le cas des frais d'inscription, auxquels s'ajoutent, en région, les frais de déplacement et de séjour. Puisque les cadres sont toujours remplis, ces personnes affirment que ces rencontres répondent à un besoin véritable.

Deuxièmement, les programmes comportent divers thèmes adaptables à des milieux spécifiques. En quelque sorte, la Direction offre un service *« à la carte »*, ce qui permet de tenir compte des réalités du milieu où la session se déroule.

Parmi les thèmes proposés :

- « Les droits au primaire, une réalité qui grandit »
- « Les droits ça s'apprend ou ça se prend »
- « L'accès des élèves handicapés aux services réguliers d'enseignement »
- « Le rôle des parents dans la promotion des droits à l'école »
- « Sensibilisation à l'éducation interculturelle et à l'éducation anti-raciste — L'école à l'heure du pluralisme culturel »

Il faut souligner que la préparation et l'animation de sessions adaptées aux diverses clientèles, de même que la production d'outils de travail, réclament des efforts considérables. Les ressources humaines et financières ne suffisent plus.

1.2 Des outils pédagogiques

Quand on veut traiter de l'application des principes fondamentaux de la *Charte des droits et libertés de la personne* en fonction du milieu scolaire, il faut, de toute évidence, compter sur des instruments pédagogiques. Ceux-ci ne sont pas légion, le sujet étant nouveau, vaste et complexe.

Par son expertise, la Direction de l'éducation contribue à l'enrichissement du répertoire en cette matière, soit par une collaboration aux publications de diverses instances ou un travail avec des conseillers pédagogiques, ou encore en produisant elle-même des documents. Voici les nouveaux titres pour l'année :

- *« Manuels d'outils relatifs aux droits de la personne »*
- *« Répertoire des documents audio-visuels, en français, disponibles au Québec »*
- *« L'éducation aux droits et l'éducation interculturelle »*
- *« Analphabétisation et droits de la personne »*, à l'occasion de l'année consacrée par les Nations-Unies à l'analphabétisation.

Le guide de réflexion sur la Charte à l'intention des jeunes en milieu scolaire *« Pour mieux vivre ensemble »* et le Cahier d'activités pédagogiques correspondant ont nécessité une ré-impression.

Mentionnons aussi que plusieurs articles ont été publiés dans certaines revues même à l'extérieur du Québec. Par exemple, *« Regards sur le racisme »* dans le Queen University Quaterly.

1.3 Le français à l'école et la liberté d'expression, un sujet de l'heure

La Direction de l'éducation a développé, au cours des ans, divers modes d'intervention afin de répondre adéquatement aux problèmes qui lui sont soumis.

Par exemple, le français à l'école et la liberté d'expression en est un de taille dans les écoles à forte concentration de communautés culturelles. Bien que la situation soit largement documentée, qu'il n'existe pas de solution-miracle, la Direction de l'éducation est souvent sollicitée pour aider les éducateurs, leurs élèves ainsi que leurs parents à connaître les droits en cause, en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de même que les enjeux sociaux et pédagogiques liés à cette réalité. Au-delà du cadre juridique, nos interventions ont permis d'identifier et de suggérer des moyens pédagogiques et des attitudes sociales à développer afin que l'objectif d'assurer un milieu éducatif français puisse être atteint.

2. Le secteur du travail

Sessions de formation

Plusieurs séminaires de formation étaient offerts dans le cadre de sessions publiques. Certains de ces séminaires qui s'adressaient particulièrement aux personnes engagées dans les différentes activités de la gestion des ressources humaines et des relations de travail, ainsi qu'à toute personne en fonction d'autorité, couvraient une série de thèmes. D'une durée de trois jours, ils abordaient les multiples implications de la *Charte des droits et libertés* sur la gestion des organisations privées, publiques et coopératives. Une vision cohérente et intégrée des droits et libertés de la personne en milieu de travail, une approche systémique axée sur les résultats étaient proposée aux participants afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions d'une façon respectueuse des droits et libertés. La participation y a été enthousiaste et en une dizaine de rencontres de deux jours chacune, 232 personnes ont pu être rejointes, à Montréal, Laval, Québec, Sherbrooke, Sept-Îles, Rimouski, Gaspé.

D'autres sessions s'adressant plus particulièrement aux personnes intervenant auprès des femmes ou sur le dossier harcèlement sexuel ont également eu lieu. Elles visaient à faciliter une maîtrise des concepts d'égalité en emploi, afin de mieux intervenir en milieu de travail, et à développer une stratégie pour contrer le harcèlement sexuel au travail. Elles ont eu lieu à Montréal, Laval, Longueuil, Saint-Jérôme, Trois-Rivières, Québec... et ont rejoint environ 160 personnes.

Il faut ajouter à ces sessions publiques planifiées à l'avance, les *sessions sur demande* qui ont connu un très grand succès auprès de clientèles variées.

- Auprès de femmes qui comptaient réintégrer le milieu du travail, 6 sessions rejoignant 150 personnes.
- Auprès de membres de la communauté noire, en particulier les personnes oeuvrant en milieu hospitalier, une série de quatre sessions : « Coping with social discrimination in the workplace ». Ces sessions ont eu lieu dans des églises, après la messe du dimanche, afin de rejoindre les participants dans leur milieu naturel. Elles visaient à outiller concrètement des victimes potentielles de discrimination afin de leur permettre d'exercer, de défendre et de faire respecter leurs droits.
- Auprès de différents syndicats (Confédération des syndicats démocratiques, Confédération des syndicats nationaux, Alliance des professeurs de Montréal, Fédération des infirmiers et infirmières du Québec) afin de leur permettre d'inclure concrètement la préoccupation des droits et libertés en milieu de travail.
- Auprès des administrations scolaires qui, après avoir assisté à l'éducation aux droits parmi les étudiants et les enseignants, veulent maintenant intégrer la Charte et ses implications dans leur gestion quotidienne.

En fait, des 63 sessions de formation offertes par la Direction de l'éducation pendant l'année, plus d'une trentaine ont été consacrées au milieu du travail.

De plus, la Direction de l'éducation s'est prêtée à de nombreuses consultations qui dépassaient largement la réponse ponctuelle au téléphone ; les demandes de consultations touchaient des questions variées et quelques fois extrêmement complexes.

- Ainsi, la question de la sexualisation de postes et des soins intimes semble encore très préoccupante pour les autorités hospitalières qui recourent fréquemment à nos avis dans des situations qui demandent qu'on s'y attarde, cas par cas.
- La diffusion de la politique sur le harcèlement sexuel a déclenché un effet d'entraînement dans plusieurs entreprises qui ont eu recours à nos services toute l'année pour les aider à mettre sur pied leur propre politique.
- Plusieurs questions reliées aux relations de travail font aussi ponctuellement l'objet de consultations.

3. Février, Mois de l'Histoire Noire

Bien peu de personnes se souviennent de l'apport des Noirs à l'histoire du Québec. Et pour cause, aucune mention dans nos manuels. Cette année, nous avons eu l'occasion de retracer un peu de cette Histoire par la célébration « Février, Mois de l'Histoire

Noire ». Une cérémonie de clôture a permis de regrouper à la « Union United Church », berceau de la communauté noire de Montréal, des représentants d'organismes et d'institutions publiques venus souligner l'apport de cette communauté à l'édification de la société d'ici. Depuis, plusieurs institutions publiques et privées ont emboîté le pas afin de mieux asseoir la tradition de la consécration du mois de février à ce thème.

4. La Direction de l'éducation à l'honneur

Le 23 novembre 1990, cette direction recevait publiquement la « Médaille Mérite et Reconnaissance », accordée par le Conseil québécois d'aide à l'enfance et à la jeunesse pour l'ensemble de son action de promotion des droits de la personne en milieu scolaire. Un stimulant pour tous, y compris les collaborateurs et participants à nos activités éducatives.

Chapitre VIII
Les Communications : antenne sur la société

Deux événements ont particulièrement marqué les activités de la Direction des communications en 1990 :

- l'imminence de la mise en vigueur de la Loi 140, *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne concernant la Commission et instituant le Tribunal des droits de la personne ;* et,
- le conflit à Oka-Kanehsatake-Kahnawake-Châteauguay, événement médiatique, s'il en fut.

Dans le 1er cas, il a fallu procéder à une mise à jour de tous les instruments d'information existants (Charte, dépliants, brochures, etc.), préparer, pour large diffusion, une publication de la Charte modifiée, informer le public des modifications apportées à la Charte, en particulier sur le processus d'enquête de la Commission et la création du Tribunal des droits de la personne.

Le second événement a généré une intense activité aux Communications, tant par la multiplication des demandes de journalistes que par le rôle de liaison que nous avons été appelé-e-s à jouer en regard des intervenants sur le terrain et des organismes du milieu.

Ce fut donc une année de grandes manoeuvres pour les quatre agents d'information et les deux personnes et demi au secrétariat puisqu'il fallait également poursuivre les objectifs tracés dans la planification triennale de la Commission.

Ces objectifs visaient un élargissement de la clientèle en même temps qu'une information de très grande qualité.

Nous verrons, dans les pages qui suivent, comment la Direction des communications a réalisé ce programme à force d'initiatives peu coûteuses et d'efforts soutenus d'un personnel engagé dans la promotion des droits et libertés.

1. Les médias interpellent la Commission

Si le nombre d'appels des journalistes à la Commission peut servir d'indicateur, nous pouvons affirmer que ceux-ci ont développé, au cours des ans, un intérêt et une préoccupation grandissante en regard des droits et libertés de la personne affirmés dans la Charte québécoise.

En 1990, la Direction des communications a répondu à 390 requêtes émanant des médias en comparaison de 275 l'an dernier. Les sujets abordés : les positions de la Commission se rapportant aux interprétations de la Charte, la vie privée, le SIDA, la langue comme motif de discrimination, des questions reliées à des dossiers d'enquête et plus souvent encore, des questions relatives à des événements dans l'actualité.

Comme on s'en doute, le conflit armé à Oka a soulevé toutes sortes de polémiques sur les droits et libertés en cause.

Aux 390 demandes ponctuelles, il faut ajouter les réponses données lors d'entrevues ou tenue de conférences de presse.

Il est intéressant de noter que la fréquence des demandes médias se situe comme suit : la radio, la presse écrite et la télévision. Pourquoi la télévision passe-t-elle au dernier rang ? On ne peut que formuler des hypothèses. Trop peu d'émissions d'affaires publiques ? Pas suffisamment d'images à la Commission des droits de la personne ? Méconnaissance de nos spécialités ?

Il y aurait lieu d'élucider ce phénomène surtout parce que la population est téléphage.

1.1 Conférences et « briefing » de presse

Nous avons tenu 6 conférences, dont 2 touchant l'aggravation du problème dans le logement, 3, dont 1 « briefing », ayant trait aux manifestations haineuses et de violence à l'endroit de groupes minoritaires et 1 sur la situation à Oka-Kanehsatake. 77 médias ont couvert ces conférences et 37 organismes y ont participé.

1.2 Communiqués de presse

Vingt-six communiqués de presse ont été émis au cours de l'année dont neuf relatifs à la crise d'Oka. Les autres sujets touchaient notamment les positions de la Commission sur la protection des renseignements personnels, la confidentialité des dossiers scolaires, la violence raciale, la profanation des cimetières juifs, le français à l'école et la liberté d'expression, les cas d'enquête, etc.

La majorité des communiqués sont expédiés aussi aux organismes du réseau des droits de la personne.

1.3 Série de 18 émissions au câble Vidéotron

Cette série d'émissions nous a permis de présenter, à une nouvelle clientèle, divers aspects de la Charte et d'expliquer les recours à la Commission. Selon les

thèmes des émissions, une trentaine de personnes des diverses directions de la Commission ont participé au projet. Des démarches sont en cours pour une diffusion de la série sur d'autres réseaux d'antenne communautaire. En outre, les cassettes sont prêtées aux personnes qui en font la demande. Le nombre de requérants déjà enregistrés démontre que la série répond à un sérieux besoin.

2. Sessions d'information

La Direction des communications a assumé 21 sessions d'information dans la région métropolitaine principalement. Il faut dire que par manque d'agents d'information disponibles, nous avons dû refuser plusieurs demandes. Et c'est bien regrettable car la connaissance des droits et libertés est presque toujours la première étape de la protection des droits et libertés.

Lors de ces 21 sessions, nous avons rejoint 682 personnes, notamment des milieux scolaires, des groupes minoritaires, des travailleurs sociaux, des intervenants dans le secteur du logement.

3. Développer des circuits d'information

3.1 Par les publications

3.1.1 Charte, dépliants, brochures

Comme nous l'avons indiqué en introduction, la mise en vigueur de la Loi 140 apportant des modifications à la Charte nous a obligés à reprendre, pour les mettre à jour, tous nos instruments d'information destinés au public. Ce travail est à peine amorcé et il se poursuivra en 1991.

Étant donné les changements majeurs apportés au processus d'enquête de la Commission, nous avons produit une nouvelle brochure « Que se passe-t-il quand vous déposez une plainte à la Commission des droits de la personne ? ».

3.1.2 Forum Droits et Libertés

Ce bulletin de la Commission s'adresse à une clientèle-cible : les personnes qui s'interrogent sur la pertinence, la signification et l'applicabilité des droits et libertés dans une société de plus en plus complexe. Il veut être un lieu de réflexion et d'échanges. C'est dans cet esprit qu'il soumet un thème aux lecteurs et lectrices à chaque parution (3 par année). Le dernier numéro portait sur la pauvreté et l'exercice des droits et libertés.

Cette nouvelle formule, qui fait appel à des collaborations de l'extérieur, semble répondre à un besoin puisque de nouveaux abonnés s'ajoutent à chaque édition. Le tirage est de 9,000 dont 6,500 abonné-e-s. 250 nouveaux abonné-e-s en 1990. Les copies supplémentaires servent lors de sessions d'information, colloques, etc.

3.1.3 Communication 1, 2, 3...

Ce feuillet d'information, publié 6 fois par année, rend compte principalement des résultats d'enquêtes, des causes devant les tribunaux, des jugements ayant trait aux droits de la personne, de même que des avis et lignes directrices adoptés par la Commission.

Après un an d'existence, le tirage de cette modeste publication (par son format) est passé de 2 000 à 3 000. Communication rejoint des groupes voués à la défense des droits, des organismes publics, des employeurs, des avocats, les milieux journalistiques.

Fait intéressant à signaler. Les articles sont souvent repris par d'autres publications. Exemples : le quotidien Le Soleil, L'Artère (bulletin du regroupement des comités logement et associations de locataires)...

Coût minime car il est produit grâce à un logiciel d'éditique et reprographié en régie.

3.1.4 « Mieux gérer en toute équité »

Voici la dernière-née de nos publications, fruit de la collaboration avec la Direction des programmes d'accès à l'égalité. Ce « kit » d'information, destiné aux employeurs, entend leur servir de guide dans l'application de la Charte en milieu de travail. C'est un instrument d'information souple, comprenant une série de feuilles mobiles sur des thèmes adaptés à ce milieu : les examens médicaux en emploi, le sida, le harcèlement sexuel, les antécédents judiciaires, etc.

Nous prévoyons développer six thèmes par année répondant aux besoins des entreprises.

Tirage : 2 500 — Déjà, ce tirage s'avère insuffisant pour répondre à la demande.

4. Diffusion de la documentation

2 249 personnes ont commandé l'un ou l'autre document de notre répertoire. Résultat : nous avons expédié 236 925 documents (chartes, avis, mémoires de la Commission, documents de recherche, dépliants, brochures, etc.).

Nous pouvons compter sur un réseau de diffusion institutionnel et communautaire, les principaux étant Communication-Québec, la Régie du logement, quelques CLSC, les bureaux d'Accès-Montréal. De nombreux organismes collaborent également à cette diffusion.

Une liste informatisée — régulièrement remise à jour — nous permet de bien cibler les clientèles concernées par un document particulier.

4.1 Envois spéciaux

- Rapport synthèse police-minorités (169 organismes).
- « *Feuille de route* » sur le logement à des organismes diffuseurs (42,300 feuillets — français et anglais) — 1 500 feuillets en plusieurs langues autres que le français et l'anglais.
- Communiqués de presse sur la profanation des cimetières juifs (52 groupes).
- Mémoire de la Commission présenté à la Commission des Affaires sociales, le 28 mars 1990, sur l'Avant-projet de loi relatif à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (187 organismes).
- Communiqué de presse lors du 50e anniversaire du droit de vote des femmes au Québec (22 organismes).
- Orientations de la Commission des droits de la personne 1990 — 1993 (52 groupes et organismes).
- Mémoire de la Commission à la CÉCM sur le français dans les écoles (84 groupes et organismes du monde scolaire, des syndicats...).
- Résumé (versions française et anglaise) du Mémoire sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec (65 organismes et 14 médias).
- Rapport annuel 1989 aux membres de l'Assemblée nationale (126) et à différents organismes de défense des droits ainsi qu'aux commissions canadiennes (45).
- Appel de candidatures pour le « *Prix Droits et Libertés* » à environ 1 500 personnes.

5. Une information sur mesure

Il faut préciser qu'une agente d'information est spécialement affectée pour répondre aux demandes sur la Charte et son application en divers domaines, à une kyrielle de personnes : gérants d'entreprises, chefs syndicaux, enseignants, responsables des ressources humaines, policiers, avocats, bref, des individus soucieux de concilier les droits de la personne et les pratiques dans leurs domaines respectifs.

6. Des annonces à déclasser

Une analyse des pages réservées aux annonces classées dans les quotidiens francophones a révélé que dans un grand nombre de cas, les annonces publiées comportaient, à leur face même, des éléments discriminatoires. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec les responsables des rubriques en question dans le but de les informer des exigences de la loi et d'étudier avec eux des mécanismes à mettre en place pour corriger cette discrimination. Leur collaboration est acquise, mais il est difficile de rompre avec une longue tradition du client-roi. Prochainement, la Direction des communications proposera un guide : petit manuel susceptible d'éclairer tant les responsables que les usagers en cette matière. C'est un projet pour 91-92.

7. Collaborations

Le personnel de la Direction des communications a apporté sa collaboration, tout au cours de l'année, à divers projets, notamment sur les dossiers logement et exploitation ou pour la réalisation d'événements spécifiques initiés par d'autres directions : Mois de l'Histoire Noire, Prix Droits et Libertés ou pour la rédaction de divers rapports pour la haute direction notamment le Rapport sur la crise d'Oka. De plus, nous avons participé à divers groupes de travail : Comité des peuples autochtones, Comité d'intervention sur la violence raciale, Comité du 15e anniversaire, Comité sur le logement, Comité sur le problème de l'exploitation de personnes âgées ou handicapées.

Les bureaux régionaux assument leur part des communications. On trouvera au Chapitre X les principales réalisations en ce domaine. Ils poursuivent un effort constant, non seulement de diffusion des documents à leurs clientèles-cibles mais également des textes se traduisant dans les faits et dans les pratiques.

8. Les communications en région

Les représentants de la Commission au bureau de Québec et dans les quatre autres régions ont également à assurer un grand nombre d'activités de communication dans le cadre de leurs responsabilités respectives.

Chapitre IX
La Bibliothèque : un service de promotion des droits de la personne

Tout au long de ce rapport, nous avons fait état des réalisations destinées à assurer notre mandat de promotion des droits et libertés. Il faut y ajouter les services offerts par la Bibliothèque, véritable lieu névralgique d'information. Car la Commission, avec des moyens modestes, a réussi à faire de celle-ci un centre spécialisé en matière des droits de la personne, un centre de documentation, de références et de consultation de toute première importance au Québec.

1. La clientèle externe

Une clientèle variée vient consulter les documents à la Bibliothèque de la Commission des droits de la personne. Par ordre d'importance, ce sont les étudiants et les juristes qui sont nos principaux utilisateurs, suivis de représentants d'organismes, de groupes de pression et de ministères.

Les décisions de la Commission et les jugements impliquant ou non la Commission sont des documents très en demande. Depuis 1988, nous constatons une augmentation de 30 % des demandes sur les décisions de la Commission (passant de 127 à 165 demandes). En tête de liste, les motifs les plus consultés sont le handicap physique, la race, la couleur, l'origine ethnique et le harcèlement sexuel. Les décisions de la Commission sont consultées autant pour connaître que pour comprendre les interprétations de la Charte et les recours entrepris par la Commission. On nous pose de nombreuses questions sur les plaintes, le fonctionnement de la Commission, les procédures d'enquête, sur le mode de classement des plaintes et des décisions, sur les statistiques, pourquoi la Commission fait enquête sur tels articles et non sur tels autres, etc.

On vient aussi consulter les avis de la Commission (lignes directrices préparées par la Direction de la recherche) et tout ce qui a été écrit par la Commission, mais aussi par les commissions canadiennes et américaines sur les sujets qui font la « UNE » : l'équité salariale, le sida, le racisme, les minorités, les PAE, le droit au travail.

2. La clientèle interne

La Bibliothèque est un soutien important pour l'ensemble des directions de la Commission dans la réalisation de leurs mandats d'enquête, de recherche, de promotion, d'information, d'éducation, d'accès à l'égalité. La Bibliothèque fournit toutes les informations et tous les documents aux professionnels et professionnelles, selon leurs centres d'intérêt : économie, droit, sociologie, éducation, relations industrielles, sciences politiques.

3. La documentation

La collection comprend des monographies, des rapports d'étude d'organismes et de ministères, des abonnements à des périodiques, des dossiers-sujets (plus de 7 000 documents) regroupant des bibliographies, des articles de périodiques, des dépliants et des brochures sur différents sujets : droits des femmes, des Autochtones, équité salariale, égalité, droits civils, travail, discrimination, harcèlement, SIDA, tests de dépistage, etc. Et la collection couvre une foule de domaines : droit, droits civiques, doit international, relations industrielles, sociologie, économie, jurisprudence (Québec, Canada, États-Unis ou autres pays), législation.

Soulignons aussi l'importance des avis et études de la Commission comme outils de promotion pour faire connaître la mission de la Commission et les interprétations de la Charte.

STATISTIQUES

	1988	1989	1990
Titres	6 301*	6 409*	6 196
Périodiques**	379	379	379
Dossiers-sujets	363	363	385

* Ne comprend pas les annuaires, les rapports annuels, les dictionnaires.

** Indique les titres de périodiques.

4. Les relations avec les autres ministères et organismes

La Bibliothèque de la Commission fait partie du réseau des bibliothèques gouvernementales du Québec (BAQ). Particulièrement dans un contexte de restrictions budgétaires, la mise en commun des ressources (que ce soit pour les monographies ou pour les périodiques) est un moyen privilégié par les bibliothèques pour répondre aux demandes croissantes de documentation et d'information.

Les outils utilisés sont, entre autres, le catalogue collectif du BAQ (sur microfiches) pour les monographies ; le *Catalogue collectif des périodiques* publié par la Bibliothèque administrative du Québec et le *Répertoire des périodiques des bibliothèques de droit* préparé par l'Association canadienne des bibliothèques de droit.

5. L'accès aux banques informatiques

La Bibliothèque fait partie du réseau UTLAS, le réseau des bibliothèques canadiennes, pour le catalogage de ses documents et participe, par le fait même, au catalogue collectif des bibliothèques gouvernementales du Québec.

De plus, la Bibliothèque utilise le logiciel EDI BASE pour la gestion de ses périodiques. Elle a aussi utilisé ce logiciel, afin de créer des bases de données pour les avis, les avis juridiques et les jugements de la Commission ainsi que pour la collection des dossiers-sujets, permettant ainsi une meilleure accessibilité à l'information.

Pour faciliter la recherche de la jurisprudence et de la législation, la Bibliothèque a accès aux banques informatiques de SOQUIJ, aux lois et règlements du Québec ainsi qu'au plumitif des services judiciaires. Plus de 20 heures, en 1990, ont été allouées pour l'interrogation de ces bases.

6. La gestion des documents administratifs

La Commission des droits de la personne, en tant qu'organisme para-gouvernemental, est assujettie à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi qu'à la *Loi sur les archives*. Il est de la responsabilité du gestionnaire des documents d'élaborer un plan de classement et un calendrier de conservation.

L'élaboration du Plan de classement est en cours de réalisation et devrait être complétée ainsi que le Calendrier de conservation, en 1991. Quant à l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, c'est le Secrétaire de la Commission qui en a la responsabilité.

Chapitre X
Les bureaux régionaux

1. La Direction régionale de Québec

Cette Direction dessert un immense territoire comprenant les régions administratives 01 à 04 inclusivement soit le Bas-Saint-Laurent — Gaspésie, la Mauricie, le Saguenay — Lac-Saint-Jean, la Beauce et, bien entendu, le Québec métropolitain.

Des 13 352 appels enregistrés par cette Direction, 5 627 avaient un rapport à la Charte. À la fin de '90, 306 dossiers d'enquête demeuraient actifs. Un travail intensif, entrepris au cours de l'année, a permis de réduire les délais moyens de traitement des plaintes de 1 009 jours qu'ils étaient à 437 jours. En ce qui touche la nature des plaintes (les tableaux au chapitre III - 2) les données chiffrées en rendent compte spécifiquement.

D'autre part, des dossiers spéciaux ont aussi été menés au cours de cette période.

En outre, un projet pilote en collaboration avec le Centre de services sociaux de Québec (CSSQ) visait la recherche de solutions mieux adaptées aux situations particulières que vivent les personnes âgées et handicapées, victimes d'exploitation au sens de la Charte (art. 48). Toujours avec le même souci d'améliorer l'impact des actions de la Commission dans ce dossier, un comité interdirections, sous la responsabilité de la Direction de Québec, a produit un document de synthèse et de réflexion sur les cas d'exploitation des personnes âgées et handicapées traités par la Commission.

Par ailleurs, à l'occasion d'une journée sur les droits de la personne, organisée par l'Université du Québec à Rimouski, la Direction s'est engagée à se rendre périodiquement dans cette ville pour offrir les services d'information requis par des groupes ou des individus. L'expérience se poursuivra l'an prochain.

Dans le dossier logement, une table de concertation, formée de divers groupes, étudie plus à fond la situation des femmes et du logement dans la région de Québec. La collaboration s'avère prometteuse dans ce dossier prioritaire pour la Commission.

De plus, avec des moyens modestes, la Direction a rejoint plus de 1 600 personnes dans des sessions d'information-éducation, et notamment à l'intention des enseignants, assistés sociaux, maisons de jeunes, etc., ainsi qu'à l'occasion de quatre colloques régionaux.

Même si l'on peut regretter qu'il n'existe pas de bureau permanent à la Commission, les quatre régions administratives desservies par la Direction de Québec, ont pu compter sur 16 jours de présence d'un agent d'information dans celles-ci.

2. Quatre autres bureaux régionaux

2.1 La régionalisation des services de la Commission : une impérieuse nécessité

C'est l'impératif de justice, relié à sa mission de promotion des droits et libertés de la personne, qui presse la Commission d'assurer l'accessibilité de ses services à l'ensemble des citoyens du Québec.

Les droits et libertés de la personne se vivent dans un tissu humain social, économique et politique particulier et différent d'une région à l'autre. L'exigence de régionalisation des services de la Commission découle essentiellement des particularismes régionaux dont il faut tenir compte, et de l'importance capitale des valeurs et des principes véhiculés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Il suffit de songer à l'immense défi que pose, au Québec, la réalité autochtone, le plus souvent régionale, et au non moins grand défi de l'intégration régionale des nouveaux arrivants, pour comprendre l'impérieux devoir du Gouvernement de permettre à la Commission d'étendre son programme de régionalisation aux régions non encore desservies.

Malgré les efforts déployés dans les régions, la Commission ne peut parler sans malaise de l'accessibilité de ses services pour tous les Québécois et toutes les Québécoises.

En effet, c'est le 11 juin 1985, après dix ans d'existence et de demandes annuellement répétées, que la Commission obtenait du Conseil du Trésor l'autorisation de procéder à une phase-pilote d'implantation de ses services dans SEULEMENT quatre régions du Québec : l'Estrie, l'Outaouais, l'Abitibi — Témiscamingue et la Côte-Nord.

Le statut des quatre bureaux régionaux de la Commission demeure provisoire. Quatre employés professionnels et trois employées de secrétariat, occasionnels, voient leur contrat renouvelé annuellement, pour la majorité d'entre eux depuis cinq ans.

En cinq ans, 1 090 dossiers d'enquête ont été ouverts dans les bureaux régionaux. Des 650 dossiers déjà fermés, 46 % l'on été à la suite d'un règlement à la satisfaction des parties.

En 1990, la Direction des bureaux régionaux a procédé à l'ouverture de 322 dossiers d'enquête ; 231 dossiers ont été fermés, dont 52 % à la suite d'un règlement à la satisfaction des parties. Aux activités d'accueil, de réception des plaintes et d'enquête, s'ajoutent des activités d'information, de coopération et d'éducation. Les représentants régionaux ont dispensé 53 séances d'information et d'éducation à des groupes de personnes (femmes, jeunes, ex-détenus, personnes âgées, etc...) soucieuses d'intégrer les principes et valeurs contenus dans la Charte et de reconnaître les recours que la Loi met à leur disposition.

Soixante-deux rencontres de coopération ont eu lieu avec des organismes privés ou publics voués à la défense et à la promotion des droits et libertés. Si l'on considère, en outre, que 939 personnes se sont présentées pour une entrevue aux bureaux régionaux de la Commission, on comprendra que la démonstration de la pertinence de ces services n'est plus à faire.

La Commission permanente des Institutions l'a compris lorsqu'elle a recommandé, en déposant un rapport à l'Assemblée nationale, l'ouverture de bureaux régionaux de la Commission des droits de la personne dans toutes les régions du Québec.

2.2 Données statistiques 1990

Les représentantes et représentants régionaux ont reçu, en 1990, les demandes de services suivantes :

3 796 demandes de renseignement
939 entrevues au bureau
1 388 demandes de recevabilité
169 demandes des médias
166 demandes de documentation

Ils ont réalisé :

53 sessions d'information
62 rencontres de coopération
30 interventions médias

Enquêtes en 1990

Nombre de dossiers ouverts en 1990 : 324
Nombre de dossiers fermés en 1990 : 230
Nombre de dossiers actifs au 31/12/90 : 456

Résultats en enquête en 1990

Règlements :	52 %
Désistements :	14 %
Plaintes non fondées :	11 %
Article 77 :	13 %
Article 76 :	6 %
Autres :	4 %

Chapitre XI
Des dossiers prioritaires

1. « Projet-logement » 1990 : Mieux saisir la problématique et intervenir

Année chargée et fructueuse, en 1990, pour le comité responsable du « Projet-Logement »[1], dont les activités et interventions se sont déployées dans les champs du traitement des plaintes, de la recherche, de la promotion des droits et de l'éducation ainsi que de la coopération. Une activité multiforme donc, qui a permis à la Commission d'appréhender de façon plus globale, et plus profonde, la problématique de l'exercice des droits dans le secteur du logement.

Centré, à l'origine en 1988, sur la discrimination directe envers les personnes issues de minorités visibles, le « Projet-logement » a rapidement été amené à accorder une attention tout aussi particulière aux autres victimes de discrimination directe, notamment les femmes (avec ou sans enfants) et les bénéficiaires de l'aide sociale.

Ont alors été mis en évidence certains aspects de la problématique générale : d'une part, le phénomène de la discrimination multiple, c'est-à-dire de la discrimination atteignant une même personne simultanément pour plusieurs motifs ; d'autre part, le phénomène de la discrimination indirecte ou de l'atteinte aux droits pouvant agir par l'intermédiaire de certains processus comme l'utilisation des formulaires de demande de location ou les enquêtes de crédit.

Enfin, il est apparu évident que l'on ne pouvait analyser l'exercice des droits dans le secteur du logement sans prendre en compte des éléments plus globaux comme la situation socio-économique générale (et son expression dans l'écart entre les courbes respectives de l'augmentation des revenus des particuliers et des hausses de loyer), et les politiques et programmes gouvernementaux en matière d'habitation, particulièrement en matière de logement social. Cette évolution de la réflexion sur l'exercice des droits de la personne dans le secteur du logement s'est développée à travers les activités spécifiques qui seront maintenant décrites.

1.1 Traitement des plaintes et poursuites pénales

En 1990, comme l'année précédente, une équipe spéciale fut embauchée pour recevoir et traiter les appels concernant le logement. D'avril à juillet, deux personnes furent ainsi affectées à l'accueil et une autre à des tâches de recherche.

Du 1er avril au 30 juin 1990, 216 appels ont été reçus par cette équipe, une hausse de 40 appels sur l'année précédente pour la même période. Les mois les plus actifs ont été ceux d'avril et de mai, avec respectivement 95 et 92 appels. Cependant, si une majorité de ces appels touchaient bien des problèmes reliés au logement, ils ne concernaient pas les mandats spécifiques de la Commission des droits de la personne et les gens devaient être référés aux recours appropriés, le plus souvent à la Régie du logement.

84 demandes (38,8 % des appels) on fait l'objet d'une prise en charge par les employées de l'équipe spéciale en vue d'une démarche immédiate auprès des propriétaires ou concierges mis en cause (tentatives de résolution rapide) du cas ou ont obtenu le support-conseil recherché.

69 de ces 84 dossiers étaient reliés à des refus de location et 15, à des situations de harcèlement.

Les motifs invoqués pour les refus discriminatoires de location étaient, par ordre d'importance :

Motif	Nombre	1990	1989
La condition sociale	23	32,8 %	28,5 %
L'âge (présence d'enfants)	22	31,4 %	25,1 %
La race/couleur	9	12,8 %	18,6 %
L'état civil	7	10,00 %	6,5 %
Le handicap	3	4,2 %	6,5 %
L'orientation sexuelle	1	1,4 %	1,1 %
Autres	4	6,0 %	1,1 %

Sous ce premier motif dit « condition sociale » se trouvent, essentiellement, des personnes à faible revenu (bénéficiaires de l'aide sociale, personnes salariées dans des emplois à statut précaire ou personnes en chômage) dont les locateurs ne se donnent pas la peine de vérifier les habitudes de paiement de loyer. Il s'agit souvent, en outre, de femmes chefs de famille, lesquelles sont aussi majoritaires parmi les victimes de discrimination pour motif « présence

1 Le « Projet-logement » est placé sous la responsabilité d'un comité inter-directions de la Commission, regroupant du personnel des directions de la Recherche, des Communications, de l'Éducation, des Enquêtes, des PAE et du Contentieux.

d'enfants ». Ces données, correspondant à celles de l'année précédente, illustrent clairement le fait que les femmes sont, dans le secteur du logement, les premières victimes de discrimination.

Soulignons, par ailleurs, que les appels reçus en cette année 1990 ont révélé l'expansion d'un phénomène relativement nouveau : l'habitude, pour les locateurs, d'exiger des endosseurs pour les aspirants locataires à faible revenu, et de soumettre ces endosseurs à une vérification de crédit.

Sur les 84 dossiers traités (dont 14 ont fait l'objet d'une plainte écrite), les résultats obtenus furent les suivants :

- 17 dossiers (20,2 %) ont été réglés à la satisfaction du requérant par une obtention de logement ou une offre de signer le bail ;
- 9 dossiers (10,7 %) ont donné lieu à d'autres types de règlement ;
- 6 dossiers (7,1 %) ont été fermés pour non-recevabilité ;
- 28 dossiers (33,3 %) ont été fermés par désistement du requérant ou une absence d'intérêt à poursuivre leur plainte ;
- 18 dossiers (21,4 %) ont fait l'objet de support-conseil et d'information au requérant ;
- 6 dossiers (7,1 %) ont donné lieu à une enquête.

1.2 Jugements rendus

Il importe de mentionner que des jugements ont été rendus, en 1990, relativement à deux dossiers qui avaient fait l'objet d'une dénonciation au Procureur général par la Commission en 1989.

- Le 21 juin, un propriétaire de duplex de Montréal était condamné à une amende de 300 $ par le Juge Roger Savard de la Cour du Québec, chambre criminelle, pour avoir refusé, par discrimination, un logement à un couple d'origine haïtienne.
- Le 22 novembre, un propriétaire de Longueuil était condamné à une amende de 450 $ et dépens pour avoir refusé, aussi de façon discriminatoire, de louer à un couple de personnes handicapées visuelles ; ce jugement fut rendu à la Cour du Québec, chambre criminelle, district de Longueuil, par le Juge Robert Sansfaçon.

Dans ces deux cas, la Commission avait procédé, dès la réception des plaintes, à une vérification des allégations par le recours à une simulation de location (« testing ») ; toutefois, dans ces cas, les plaignants eux-mêmes, avaient obtenu l'aide d'amis qui avaient effectué un premier « testing », gestes qui auraient suffi à établir la preuve hors de tout doute, nécessaire en chambre criminelle.

1.3 La recherche

L'activité de recherche dans le cadre du « Projet-logement » s'est attachée à trois dossiers.

- Une recherche sur les enquêtes de crédit dans le logement : sources de données utilisées par les bureaux de crédit, clientèle, modes de fonctionnement, traitement des dossiers, critères d'évaluation du crédit.
- L'analyse d'un projet de règlement de la Société d'habitation du Québec (SHQ) sur l'attribution des logements à loyer modique ; la Commission y recommande notamment que le Gouvernement exige une déclaration de non-discrimination dans tout avis public de sélection des candidats au logement social. Une suggestion d'ailleurs retenue lors de l'adoption du règlement.
- Une recherche sur les conditions d'exercice du droit au logement, en deux volets : le premier a été rendu public lors d'une conférence de presse (février), et rendait compte de l'accumulation des entraves à l'exercice de ce droit, particulièrement pour les personnes à faible revenu; le second volet, amorcé en fin d'année, vérifiera, dans une perspective de discrimination systématique, si les règles de fonctionnement du marché privé du logement ont un effet discriminatoire sur certaines populations spécifiques.

1.4 Promotion des droits et éducation

À ces chapitres, l'activité du « Projet-logement » a pris trois formes.

- Une distribution, à plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires d'un dépliant intitulé « Feuille de route — Pour louer un logement sans être victime de discrimination ». Le dépliant a été diffusé par l'intermédiaire d'une cinquantaine d'organisations communautaires et à travers le réseau des organismes publics, tels Communication-Québec, Accès Montréal, CLSC, Travail-Québec.
- La tenue de deux conférences de presse (février et mars). La première rendait compte de l'accumulation des entraves à l'exercice du droit au logement dans le contexte socio-économique actuel, et la seconde, en collaboration avec une vingtaine d'organismes de femmes et organismes familiaux, dénonçait particulièrement la discrimination dont les femmes sont les premières victimes. Parallèlement, deux associations de propriétaires-bailleurs publiaient, dans leurs bulletins respectifs, des communiqués de la Commission où celle-ci expliquait son implication dans ce dossier et définissait ses intentions d'action.

- En matière d'éducation, la Commission préparait et donnait, à compter de décembre 1990, des sessions de formation sur la discrimination dans le logement, sessions s'adressant principalement au personnel d'organismes communautaires, de femmes ou de comités logement impliqués dans les services aux locataires.

1.5 Coopération

Au plan de la coopération ou des liens avec les organismes du milieu, le « Projet-logement » a permis, cette année encore, de multiples collaborations.

- Près d'une vingtaine de rencontres ont été tenues entre les membres du comité responsable du projet avec des représentants d'organismes communautaires (comités logement, groupes ethniques, groupes de femmes), principalement autour d'un Comité de liaison qui réunit 25 groupes communautaires et d'un Comité femmes où se retrouvent une quinzaine d'organismes préoccupés de questions touchant la condition féminine.
- En avril, le Comité logement rencontrait un haut responsable de la Société d'habitation du Québec pour mieux connaître les politiques et programmes conçus par cet organisme et établir une entente de collaboration, notamment dans le champ de la recherche.
- En mai, la coordonnatrice du Comité logement participait à un atelier, à titre de personne-ressource, dans le cadre d'une conférence internationale sur le droit au logement organisée à Ottawa par Habitat International Coalition et Shelter for Homeless Foundation.
- En juin, le Comité logement recevait deux représentantes du Secrétariat à la famille et du Secrétariat à la condition féminine, pour un échange d'information sur la discrimination envers les femmes et les familles avec enfants.

Par ces contacts et collaborations suivis et variés, qui se poursuivront en 1991, la Commission réalisait des activités que la Commission des Institutions de l'Assemblée nationale lui recommandait, dans son rapport de juin 1988, de développer en lien avec les organismes du milieu.

1.6 Le droit au logement

À l'automne 1990, le Comité logement adoptait un nouveau plan de travail et convenait que le travail antérieur, depuis 1988, commandait un nouvel approfondissement de la problématique de l'exercice des droits dans le champ du logement, notamment dans la recherche des implications du concept de droit au logement inscrit dans les grandes conventions internationales des droits de la personne.

2. Des Autochtones et des droits

2.1 Le conflit d'Oka-Kanehsatake

Pour la Commission des droits de la personne, le conflit d'Oka-Kanehsatake a commencé bien avant l'été de 1990. De fait, c'est depuis 1986 que la Commission a été appelée à intervenir de diverses manières dans cette communauté, alors que les tensions entre Blancs et Mohawks commençaient à se faire sérieusement sentir. Un rapport publié en avril 1991, sous le titre « *Le choc collectif* », relate les événements auxquels nous faisons référence ici. Ce rapport fournit le détail des interventions de la Commission pendant le conflit d'Oka-Kanehsatake, — dont il sera fait état succinctement ci-après —, de même que de ses interventions majeures dans le dossier des droits des Autochtones depuis 1978. La Commission y tente également d'éclairer les causes profondes du conflit de l'été 1990, convaincue qu'on ne peut résoudre un problème qu'en en connaissant tous les tenants et aboutissants.

2.2 La protection des droits et libertés de la personne pendant le conflit d'Oka-Kanehsatake

Au début d'avril 1990, la Commission recevait une demande d'intervention de la part de citoyens mohawks, par suite de l'érection de barricades sur le Chemin du Mille ayant pour but d'exprimer la ferme intention de la communauté amérindienne de Kanehsatake de s'opposer aux projets d'agrandissement du golf d'Oka et de construction domiciliaire.

Ayant constaté sur place le climat explosif qui prévalait, la Commission a d'abord tenté d'obtenir du maire d'Oka l'instauration de mécanismes de conciliation communautaire, auxquels le Conseil mohawk de Kanehsatake s'était par ailleurs dit prêt à collaborer. Sans succès.

Le 6 juillet, alors qu'il était devenu clair que les autorités municipales d'Oka entendaient faire respecter, en requérant l'intervention de la Sûreté du Québec, l'injonction obtenue de la Cour supérieure pour faire lever les barricades, la Commission a instamment demandé, dans un télégramme adressé aux ministres John Ciaccia et Tom Siddon, que soit créé un comité indépendant chargé d'étudier la question des revendications relatives à l'ancienne Seigneurie du Lac des Deux-Montagnes. Tout comme le fut le Ministre Ciaccia, les Mohawks s'étaient montrés suffisamment intéressés par cette proposition pour que la Commission demeure convaincue qu'elle détenait là les éléments d'une entente qui aurait permis la levée des barricades.

Par la suite, la Commission a aussi été appelée à exercer les mandats que lui confère la *Charte des droits et libertés de la personne*. Et, depuis le début et tout au long du conflit, la Commission a tenu une position majeure : le règlement de ce conflit devait passer par la négociation, les affrontements violents qu'un recours à la force ne pouvait manquer de provoquer devant être évités à tout prix par la recherche patiente de terrains d'entente.

Une telle position — la seule voie qui soit véritablement garante du respect des droits humains —, lui était dictée par l'esprit même de la Charte et par sa conviction profonde à l'effet que le recours aux armes ne peut, d'aucune manière, constituer un mode de règlement acceptable des conflits dans une société aussi libre et démocratique que le Québec.

Après l'intervention de la Sûreté du Québec, le 11 juillet, la Commission devait en outre recevoir les dénonciations et les témoignages alléguant des atteintes à des droits individuels. Elle devait de plus s'assurer, en observant au mieux les événements, que les droits fondamentaux de la personne étaient sauvegardés pour l'ensemble des collectivités touchées par le conflit et, le cas échéant, demander que des mesures soient prises pour qu'ils soient respectés.

Ainsi, dès le 12 juillet, la Commission a commencé à recevoir des appels téléphoniques de citoyens de Kanehsatake et Oka qui alléguaient le non-respect des droits et libertés garantis par la Charte. Elle était également informée de la situation qui prévalait sur le territoire par des personnes exerçant diverses fonctions (Conseil de bande, Centre de ravitaillement...). De plus, des demandes lui ont été transmises par le bureau du Protecteur du citoyen, qui avait reçu plusieurs appels. La Commission a pu, le 19 juillet, déléguer une mission sur place pour rencontrer les personnes qui s'étaient adressées a elle et recueillir toutes les informations pertinentes sur des problèmes relevant de sa compétence.

Les témoignages entendus alors formaient un faisceau d'informations crédibles et concordantes dont il était possible de tirer les grandes constatations suivantes :

- dans les circonstances que l'on connaissait, des mesures de contrôle étaient inévitables, mais il apparaissait à la Commission qu'elles devaient s'appliquer de manière à respecter les droits et libertés garantis par la Charte. La Commission a notamment pu constater que les fouilles et restrictions à la circulation des personnes étaient multipliées par le fait que le périmètre de sécurité délimité par la Sûreté du Québec était très large;
- par ailleurs, l'arbitraire qui semblait régner n'apparaissait pas non plus propice au respect des droits. Les témoignages recueillis montraient en effet une grande diversité dans la manière d'exercer les contrôles et un manque d'uniformité dans l'interprétation des directives données aux agents sur le terrain relativement aux fouilles et aux personnes autorisées à entrer ou sortir du territoire;
- toute la question de l'entrée sur le territoire de Kanehsatake de denrées alimentaires et de produits de première nécessité prenait une importance considérable, dans la mesure où l'entrée de denrées et produits sur le territoire, pour fins de revente, était interdite et où la circulation des personnes était restreinte ;
- plusieurs cas de harcèlement, prenant la forme de détention, de délais, de fouilles intimes et de remarques racistes ont été rapportés.

Il n'apparaissait pas à la Commission que les faits et gestes relatés dans les témoignages recueillis étaient absolument nécessaires au bon maintien de l'ordre par des agents tenus de respecter et de faire respecter la loi, dont au premier chef la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

La Commission s'est alors adressée au gouvernement du Québec et a formulé diverses demandes de manière à ce que les droits des personnes qui n'étaient pas partie prenante au conflit, mais qui en subissaient les pires effets, soient respectés. Cet appel apparaît avoir été entendu puisque, deux jours plus tard, les ministres Elkas, Ciaccia et Ryan se rendaient à Oka et annonçaient un assouplissement des contrôles policiers concernant l'approvisionnement alimentaire et les médicaments à Kanehsatake. Toutefois, la Commission a dû constater, malgré l'amélioration de la situation, que les assouplissements annoncés étaient plus ou moins respectés et pouvaient dépendre du bon vouloir des policiers de faction.

Par ailleurs, des problèmes préoccupants ont surgi relativement au transport ambulancier de la Rive-Sud vers les hôpitaux de Montréal et aux difficultés en personnel et en approvisionnement rencontrées au Centre hospitalier Kateri de Kahnawake.

Dans le premier cas, il est apparu que la situation ne pouvait trouver de solution tant que dureraient les manifestations qui se déroulaient régulièrement aux abords des barricades et qui pouvaient menacer la sécurité des patients transportés. Dans le second cas, la Commission n'a reçu aucune réponse à la demande qu'elle a adressée au ministre de la Sécurité publique à l'effet que des mesures soient prises pour assurer l'accès du personnel au Centre hospitalier et un approvisionnement alimentaire adéquat.

Dans son appel au Gouvernement, la Commission faisait état des nombreuses difficultés qu'elle avait rencontrées pour s'acquitter de ses mandats et demandait que son travail ne soit plus entravé. Le ministre de la Justice a répondu positivement à cette demande, mais la Commission s'interroge sur le fait qu'une telle intervention ait été rendue nécessaire pour qu'elle puisse jouer le rôle qui est le sien.

2.3 Des propositions de la Commission

Dans son rapport — « Le choc collectif », la Commission formule une série de propositions dont la réalisation, lui semble-t-il, pourrait permettre à tous d'absorber les répercussions du conflit d'Oka-Kanehsatake qui se font encore sentir presque quotidiennement dans les relations entre les Autochtones, la société québécoise, les forces policières et les instances gouvernementales, et pour en éviter de douloureuses répétitions. Ces propositions ont notamment pour objet :

- la mise sur pied du comité indépendant dont la Commission avait recommandé la création le 6 juillet 1990, une telle mesure pouvant contribuer à combler le fossé qui subsiste entre les populations mohawk et blanche d'Oka-Kanehsatake;
- la mise en oeuvre de programmes d'information et d'éducation sur les problématiques autochtones. Le Gouvernement a déjà répondu à cette attente, le Secrétariat aux affaires autochtones ayant conçu un plan de communication faisant appel à la collaboration d'un certain nombre de ministères et d'organismes, dont la Commission des droits de la personne. La Commission insiste cependant sur le fait que les programmes inclus dans ce plan soient élaborés et diffusés avec la pleine participation des Autochtones eux-mêmes;
- des mesures de soutien aux municipalités établies sur des territoires où vivent des Autochtones et des non-Autochtones, de telle sorte que ces administrations ne soient pas laissées à elles-mêmes face à des revendications territoriales ou à des conflits toujours possibles;
- la révision des mécanismes de négociation des revendications autochtones, la Commission estimant primordial que les travaux actuellement menés pour l'élaboration d'une politique globale sur les affaires autochtones tiennent compte de l'impérieuse nécessité d'une telle révision.

À cet égard, et pour éviter que d'autres crises ne se produisent la Commission rappelle un principe d'éthique et de justice qui doit marquer nos rapports avec les peuples autochtones en matière de développement territorial, soit l'importance de s'assurer que des travaux ne débutent pas avant le règlement de revendications des Autochtones, évitant ainsi de les placer dans une situation de pression indue quant à l'issue des négociations.

S'adressant par ailleurs spécifiquement aux Mohawks, la Commission exprime sa conviction que tous les moyens doivent être mis en oeuvre — y compris, au besoin, en faisant appel à un médiateur neutre — pour établir les consensus propres à assurer le succès des négociations actuelles et futures de leurs revendications. La Commission lance également un appel pressant aux leaders mohawks pour qu'ils manifestent haut et clair leur opposition à la possession et à la libre circulation d'armes offensives sur leurs territoires et qu'ils réclament que des moyens soient pris pour les en bannir.

Enfin, la Commission rappelle que le Gouvernement lui a refusé, le 25 février 1991, les crédits demandés en mai 1990 pour la tenue d'audiences publiques sur les relations entre les corps policiers et les Autochtones du Québec, des crédits ayant plutôt été accordés au Secrétariat aux affaires autochtones pour la conduite des travaux d'élaboration d'une politique globale en matière autochtone.

Considérant les conséquences que peuvent avoir, sur le règlement d'autres questions fondamentales, les conflits non résolus en matières policières, il apparaît à la Commission qu'on ne saurait envisager un avenir meilleur avant d'avoir liquidé les contentieux du passé. Pour la Commission, il faut le faire d'urgence, avant que ne s'achève le processus forcément très long de l'élaboration d'une politique gouvernementale globale, et en évitant que les faits concrets qui auraient pu être examinés à fond lors des audiences publiques projetées ne se perdent dans le grand tout de cette politique globale.

La Commission reste donc convaincue que, dans l'intérêt public, des moyens doivent être pris pour tenter d'apaiser les tensions actuelles et contribuer à apporter des solutions à un problème qui, s'il n'est pas résolu, peut entacher le processus d'examen d'autres questions fondamentales. C'est pourquoi la Commission est disposée, comme le lui permet maintenant l'article 71 de la Charte — **et si on lui en donne les moyens** —, à recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui pourraient lui être faites touchant les relations entre les corps policiers et les Autochtones, à les étudier, en invitant toute personne ou groupement intéressé à lui présenter publiquement ses observations, pour faire au Gouvernement les recommandations appropriées.

2.4 Le peuple innu et les Commissions des droits : des engagements pour contribuer à bâtir l'avenir

Le conflit d'Oka-Kanehsatake ne doit pas occulter l'ensemble des problèmes fondamentaux auxquels sont confrontés les peuples autochtones vivant au Québec, touchant, par exemple, leur développement économique, la satisfaction de leurs besoins sociaux, l'inadéquation entre le régime légal québécois et la réalité autochtone, le système de justice et l'organisation policière en milieu amérindien, ou encore les relations interethniques entre Blancs et Autochtones partageant un même territoire.

Préoccupées de toutes ces questions, les Commission des droits de la personne du Québec et du Canada ont, les 7 et 8 août 1990 et à l'invitation de la Nation innu, rencontré les onze chefs de la Nation, des représentants et des membres de leurs communautés. De nombreux témoignages, sur les problèmes vécus quotidiennement par ces populations autochtones et sur leurs espoirs et aspirations, y ont été entendus. Au terme de la rencontre, les Commissions émettaient un communiqué par lequel elles prenaient les engagements suivants :

- acheminer et discuter avec les instances gouvernementales des problèmes et des témoignages soumis lors de la rencontre et relatifs au système judiciaire et à son impact chez les Autochtones, aux libérations conditionnelles, aux lois sur la protection de la jeunesse et sur l'adoption, à l'impact de la Loi C-31, à l'accès aux services gouvernementaux et aux relations avec les forces policières;
- en collaboration avec les communautés innu, informer et éduquer la population aux valeurs culturelles de ce peuple, au bien-fondé et aux véritables dimensions de leurs revendications;
- améliorer les mécanismes d'enquête des Commissions des droits de la personne, de façon à répondre plus adéquatement à la réalité autochtone.

Depuis lors, les deux Commissions ont poursuivi leur collaboration pour donner suite à ces engagements dont la réalisation apparaît nécessaire pour contribuer positivement à dégager l'avenir, dossier par dossier, dans le cadre de leurs mandats respectifs. La Commission québécoise a, quant à elle, confié à son Comité sur les peuples autochtones le mandat d'en assurer le suivi.

Composition typographique: Mono-Lino inc.

Achevé d'imprimer en août 1991
sur les presses de l'imprimerie
Laurentide Inc. à Loretteville

Commission
des droits de la personne
du Québec

Imprimé sur papier
contenant 50 % de fibres recyclées,
dont 5 % désencrées

ISBN 2-551-14702-6

90000

9 782551 147021

Imprimé au Québec (Canada)

4,00 $